

## Février – Mars 2022

### L'actualité des projets du CISIRH

#### [SIRH] Le Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports sur RenoIRH

En octobre 2019, le gouvernement actait le lancement d'un nouveau projet de modernisation du SIRH du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse, des sports et de la recherche (MENJSR) reposant sur la migration des populations principalement non enseignantes vers l'offre interministérielle SIRH RenoIRH pour leur Gestion administrative et la préliquidation de leur paye.

Objectif fixé : déploiement en janvier 2023.

Dès 2020, les travaux démarraient au CISIRH conjointement menés par les équipes RenoIRH chargées des Déploiements et de l'Accompagnement au changement et la Délégation SIRH du MENJSR (puis le SEMSIRH, service de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines pour l'éducation créé en octobre 2020).

Suite à l'analyse d'écart identifiés pendant le cadrage, les travaux de conception des évolutions ont été menés dans une démarche AGILE avec la mise en place de sprints pour le développement de certaines fonctionnalités spécifiques telles que la Gestion des moyens.

En janvier 2021 une première étape était franchie avec succès : celle du transfert vers le MENJSR de la population du Ministère de la Jeunesse et des sports gérée jusque-là par les Ministères sociaux, soit 4 400 dossiers : cette population a été la première à être gérée pour le MENJSR dans RenoIRH.

En cible, c'est toute la population du personnel administratif de l'éducation nationale qui sera appelée à être déployée dans RenoIRH. Elle est estimée à plus de 180 000 dossiers, soit un quasi-doublement du nombre des dossiers gérés et payés dans RenoIRH.

Le MENJSR sera le premier partenaire à couvrir dès son déploiement un aussi large panel de fonctionnalités de RenoIRH : la Gestion Administrative (GA), la Gestion de la préliquidation (PLQ), la Gestion des moyens mais également les outils relatifs à la dématérialisation de la chaîne RH Paye développés par le CISIRH tels que GAUdDI, le Validé Signé Déposé ou encore le Listage des entrées rénové.

#### Point d'étape

Deux paliers d'évolutions et une étude au fil de l'eau des besoins d'évolution remontés par le MENJSR ont permis de débiter la conception dès le mois de novembre 2020 pour être finalisée en juin 2021. En parallèle, les travaux de recette ont démarré en juillet 2021 et s'achèveront mi 2022 pour permettre l'ouverture de service de RenoIRH à l'automne 2022.

Les équipes du Bureau des déploiements et de la conduite du changement travaillent actuellement sur :

- la poursuite de la recette des 17 évolutions du palier 20, des 13 API prioritaires et du module Gestion des moyens ;
- la reprise de données pour les dossiers à intégrer dans RenoIRH (20 tirs réalisés) et la création des nouvelles données pour le module Gestion des moyens (80% des dossiers intégrés sur les données obligatoires) ;
- la préparation de la phase d'homologation de la PLQ par la DGFIP avec les académies de Lille et d'Aix-Marseille (13000 dossiers agents concernés, 50 gestionnaires impliqués) ;
- la planification des formations des 90 formateurs relais sur le second trimestre et la création d'un module de e-learning sur la Gestion des moyens dans RenoIRH ;
- L'élaboration du schéma d'Assistance Utilisateurs cible.

Ce projet ambitieux conforte le CISIRH dans son rôle clef dans la mise en œuvre de la feuille de route de transformation numérique de la fonction RH de l'Etat\* et le projet RenoIRH sur sa capacité à fournir un SIRH mutualisé performant tout en couvrant les besoins d'une communauté interministérielle toujours plus étendue.

\*SIRH AP 2022 est en cours de revue pour la période 2022-2024

## Février – Mars 2022

### L'actualité des projets du CISIRH

#### [Compétences] Le projet SICARDI, c'est quoi ?

Le projet SICARDI (SI pour les Compétences des Agents et le Renouveau des Carrières Individuelles) s'adresse à tous les ministères souhaitant disposer d'une solution informatique pour accompagner leur démarche de gestion des viviers et des compétences.

Suite à un COPIL du MEFR organisé le 28 septembre 2021, il a été décidé de poursuivre le projet d'un SI Compétences avec le CISIRH, en s'appuyant sur la souche « Annuaire des Compétences » développé pour la DGE, et en l'aménageant pour prendre en compte les besoins du MEFR, de la DGFiP et de la DGCCRF. À terme, la souche SICARDI pourrait accueillir d'autres Ministères, notamment en assurant l'utilisation du répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) et du dictionnaire des compétences.

L'outil proposé par le CISIRH permettra de collecter les compétences des agents, faire correspondre des compétences à un emploi ou à un métier RMFP ou à un métier directionnel et accompagner les agents dans leur parcours professionnel afin qu'ils deviennent acteurs de leur mobilité et de leur carrière professionnelle.

L'outil permettra de répondre aux objectifs suivants :

- identifier les compétences détenues par un vivier d'agents susceptibles d'occuper un emploi
- identifier les métiers susceptibles d'être occupés par un agent au regard des compétences détenues par l'agent
- mesurer la complétude des compétences détenues par les agents dans un vivier
- suivre la ressource en agents susceptibles d'occuper un emploi ;
- contribuer à améliorer l'attractivité des métiers
- proposer des offres de postes issus de Passerelles/PEP aux cadres détenant les compétences adaptées (Lot 2)

- proposer un catalogue de formations accessible et en cible des formations adaptées aux agents pour améliorer leurs compétences (Lot 2)

Actuellement, la phase de conception du projet a été finalisée et les MOAs (DGE, MEFR, DGFiP et DGCCRF) commencent à tester les fonctionnalités développées dans le Sprint 1.

A l'issue de chacun des sprints, une démonstration aux acteurs métier, sur une demi-journée de co-testing, ainsi qu'une rétrospective auront lieu.

#### [Règlementaire] Atelier interministériel Bibliothèque des actes (BDA)

Un atelier interministériel « Bibliothèque des actes » a été organisé en février 2022 par visioconférence.

Réunissant 40 participants (Ministères – DGFiP – DGAFP – CISIRH), cette réunion avait pour objectifs de présenter la feuille de route 2022 relative aux travaux menés par le BARRI et les équipes du CISIRH (CCE et RenoIRH) sur la bibliothèque des actes (BDA), à savoir :

- les travaux du BARRI prévus en 2022, soit 2 groupes de travail et la poursuite de la validation de nouveaux actes via l'espace collaboratif HOPPER ;
- l'extension du périmètre des actes de la BDA à paramétrer dans la suite 9 du standard Hra et RenoIRH soit un total de 223 actes paramétrés dont 131 nouveaux actes à paramétrer ;
- la prise en compte de la codification du code général de la fonction publique et ses différents impacts sur les actes de la BDA.

Les ministères ont remercié le BARRI pour ces derniers travaux et souligné le gain de temps que représente cette analyse pour le paramétrage de leurs actes.

A l'issue de la réunion, le BARRI a mis à disposition de la communauté interministérielle le fichier retraçant l'ensemble des actes impactés par le code général de la fonction publique.

## Février – Mars 2022

### L'actualité des projets du CISIRH

#### [Innovation] Retour d'expérience sur la création de dossier d'architecture Open source

Le Lab Innov' RH du CISIRH a organisé un événement présenté par Bertrand Florat (du ministère des affaires étrangères) et Christophe Gaie (responsable du BANS/CISIRH).

Ce moment a permis de réunir une cinquantaine de personnes ayant différents profils : développeurs(es), Ops, et architectes SI interdirections ministérielles (DGFIP, DOUANE, INSEE, CISIRH, ...).

Les participants ont bénéficié des retours d'expérience sur la création de dossier d'architecture (DA) Open Source « as code » avec notamment une démonstration illustrant le contenu d'un dossier existant.

La méthodologie proposée est déjà éprouvée dans le cadre de projets ministériels : ENSAP (SRE) et RECE (MEAE) et s'inscrit dans le concept de l'innovation « right-tech » : mettre en place une technologie simple, maintenable et efficace.

En effet, le modèle de DA s'appuie sur 4 piliers : - efficacité, - simplicité, - complétude, - réification.

La démarche détaillée pour le modèle DA vise à documenter les projets en ligne de code ce qui facilite notamment les séances de co-construction d'architecture. Cette solution permet donc aux équipes d'être à la fois collaboratives et agiles puisque l'usage des outils de DEV permet de visualiser et de contrôler en temps réel. A titre d'exemple, on peut suivre l'évolution du modèle de représentation d'architecture à l'aide de diagrammes.

Autre avantage de ce modèle de DA, il permet de cibler les publics visés (PO, RSSI, OPS, développeurs) afin de fluidifier l'information utile et d'améliorer la mise à jour de la documentation.

La richesse de ces travaux a fait l'objet d'un article rédigé en anglais pour un rayonnement international dont les enjeux sont :

- de promouvoir l'utilisation d'outils de DEV par les architectes (notion d'Architecture As Code)
- d'obtenir une amélioration continue grâce à la Licence Creative Commons 4 BY-SA.

#### [Réseau IMRH] Atelier interministériel fiche interministérielle de situation individuelle

L'atelier interministériel organisé par le Bureau des Analyses Réglementaires et des Référentiels Interministériels sur la FIS (fiche interministérielle de situation individuelle) a permis de faire un point sur le déploiement dans les ministères de la FIS et sa mise en production, son processus de production, son contenu et sa forme.

Les ministères accordent de plus en plus d'intérêt à cet outil de facilitation de la mobilité, notamment le ministère de l'intérieur qui a programmé son déploiement au sein de ses services. Il en est de même pour la DGAC (direction générale de l'aviation civile).

#### [SIRH] RenoIRH – Regards croisés : découvrez les ministères sociaux

Le vendredi 18 février, s'est tenu en visioconférence la deuxième séance de regards croisés de la communauté RenoIRH.

Caroline FAYAD et Serge PAGNUCCO de la MSIRH des ministères sociaux, partenaire historique de RenoIRH, ont présenté aux autres partenaires du CISIRH leur direction.

Au programme :

- organisation et effectifs gérés
- dates et étapes clés du déploiement de RenoIRH
- RenoIRH au cœur de l'écosystème SIRH des ministères sociaux
- Perspectives et projets

Une vingtaine de participants ont assisté à cette présentation très enrichissante.

Vous pouvez retrouver le support de présentation de ce regards croisés sur la [communauté RenoIRH dans Osmose](#)

## Février - Mars 2022

### L'actualité des projets du CISIRH

#### [Règlementaire] Publication de la version 21.00.00 du Noyau RH FPE

Le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels a publié la dernière version du Noyau RH FPE, 21.00.00.

Cette nouvelle version prend en compte :

- les mises à jour des Référentiels de Classification Centraux (RCC) réalisées depuis la diffusion de la version d'actualisation 21.00.06 du Noyau RH FPE;
- la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire
- les impacts de l'ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel (SNU)
- l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique
- le décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat
- le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- la publication de l'acte PACTE Cerfa et de 213 actes documentaires de la bibliothèque des actes dont 201 actes modélisés.

Elle intègre également 30 fiches de maintenance (FIME).

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre [portail interministériel PissaRHo](#).

#### [Innovation] La DGFIP rejoint l'outil d'évaluation professionnel ESTEVE

La DGFIP a rejoint les partenaires ESTEVE sur le dernier trimestre 2021 .

Le lancement de l'expérimentation pour la population des AFIP/AGFIP (environ 650 agents) a été effectué avec succès le 25 février 2022.

Les équipes d'ESTEVE, du BT (pour l'optimisation et les tests de performances) et de la DGFIP sont mobilisées pour la 2<sup>ème</sup> phase de travaux sur toute l'année 2022 afin d'atteindre l'objectif d'une généralisation en janvier 2023 soit une bascule des 100 000 agents de la DGFIP sur ESTEVE.

#### [Règlementaire] Nouvelles vidéos du Chatbot Rebecca

L'équipe du chatbot Rebecca a mis en ligne sur notre chaîne Youtube, deux nouvelles vidéos.

La première, écrite sous la forme d'une interview, contient toutes les informations clés sur Rebecca condensées en moins de 5 minutes : <https://youtu.be/5V3JaeTtepw>

La seconde présente toutes les fonctionnalités du chatbot sous forme de pas à pas : [https://youtu.be/\\_95ae2aIHCM](https://youtu.be/_95ae2aIHCM)

Pour ceux qui ne connaîtraient pas notre chatbot réglementaire, n'hésitez plus et découvrez-le au travers de ces deux vidéos.

## Février - Mars 2022

Focus sur :

### 2022, une entrée réussie de la fonction publique d'Etat en DSN

La fonction publique d'Etat a réussi son entrée en DSN en janvier 2022, grâce au travail de l'équipe CTDSN. Ce challenge a été réalisé dans le strict respect des délais et du budget.

Désormais, le bureau de la DSN (10 collaborateurs CISIRH et 20 consultants) a la charge de maintenir en run le Concentrateur Traducteur DSN (CTDSN) pour permettre la transmission mensuelle des DSN des 830 employeurs publics chaque mois mais aussi répondre aux évolutions de la norme technique DSN chaque année.

Le CTDSN s'insère dans une chaîne globale qui fait intervenir plusieurs acteurs et des systèmes d'informations différents. Ce qu'il faut avoir à l'esprit et c'est une particularité de la fonction publique de l'état, c'est le principe de séparation entre ordonnateurs et comptables.

Ainsi, les employeurs publics recrutent et gèrent leurs personnels mais ne calculent pas leurs paies. Ils adressent à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) chaque mois un fichier (GEST) synthétisant des mouvements de paie (pré liquidation). C'est à partir de ces informations que la DGFIP va pouvoir calculer et payer les rémunérations des agents.

Si les employeurs doivent rentrer dans un format particulier pour constituer leur fichier GEST, ils sont libres d'exploiter les système d'information (SI) qu'ils souhaitent pour le produire.

La DGFIP calcule et liquide la paie dans un SI qui lui est propre : PAYSAGE. A l'issue des traitements de paie les fichiers de paie sont intégrés dans le Concentrateur Traducteur DSN.

Les 30 services paie de l'état sont répartis sur l'ensemble du territoire. En tant que « Tiers déclarant », ils ont la charge de corriger les anomalies détectées dans le CTDSN, de déposer les DSN sur le site de net-entreprises et de gérer les retours métiers des organismes de protection sociale. Ils sont aussi en relation avec les employeurs. La DGFIP paye et déclare les données sociales et fiscales (PAS) chaque mois.

Le bureau de la DSN se structure et renforce ses activités autour de l'exploitation du CTDSN, le suivi des cycles mensuels et l'industrialisation des processus de maintenance opérationnelle de l'application.

Plusieurs sujets vont occuper l'équipe CTDSN en 2022 à court et moyen termes :

- l'amélioration des outils de contrôles et de supervision de flux DSN,
- le partage d'outils et de méthodes avec la DGFIP pour contrôler la qualité des fichiers de paie avant l'intégration dans le CTDSN,
- l'optimisation de processus internes de livraison des versions applicatives du CTDSN,
- l'automatisation de la recette notamment sur la partie relative aux tests de non régression,
- l'étude de la norme 2023, etc.