



L'actualité des projets du CISIRH

[BSRMRH] Avancement du chantier de la Fiche Interministérielle de Situation Individuelle (FISI)

Le CISIRH a réuni la Direction des Systèmes d'Information (DSI) des MEF et la DGAFP pour échanger sur le volet « métier » de la fiche interministérielle de situation individuelle (FISI). Il a été convenu à l'issue des discussions qu'un atelier interministériel « métier » sur la FISI sera organisé conjointement entre la DSI des MEF et le CISIRH, en septembre prochain.

Les objectifs principaux de cet atelier seront de déterminer avec les ministères le « parcours type » d'une FISI, de sa génération à sa transmission au gestionnaire d'accueil, et de préciser le rôle des acteurs RH dans ce processus.

En vue de préparer cet atelier, les points suivants ont été évoqués :

FISI « comptable » : le bureau CE-2A (DGFIP) a validé le principe de la FISI comptable en tant que pièce justificative comptable unique pour la prise en charge financière d'un agent. En revanche, le certificat de cessation de paiement (CCP) ne pourra pas, pour des raisons juridiques et comptables, intégrer le champ de la FISI. Néanmoins, une réflexion sera prochainement engagée (en lien ou non avec le projet FISI) avec le bureau CE-2A pour examiner et améliorer le processus de production des CCP, notamment leur dématérialisation et leur dépôt dans DIADEM/GAUDDI ;

Dépôt de la FISI dans l'ENSAP : les réflexions se poursuivent pour envisager le dépôt de la FISI dans le portail ENSAP. Parmi les pistes étudiées : produire dans le cadre du Dossier numérique de l'agent (DNA) une FISI « numérique » qui serait déposée dans un porte – documents de l'ENSAP et disposer au sein de l'outil d'un portail « gestionnaire » utile pour la transmission et la réception des FISI ;

Ajout de données « compétences » dans la FISI : il a été rappelé que la FISI ne comprendra pas à ce stade de données portant sur les compétences des agents. Ce volet pourra néanmoins être intégré à plus long terme dans le projet, lorsque les référentiels sur les compétences auront été normalisés et harmonisés au niveau interministériel.

[RenoIRH] Un univers Business Object dédié aux agences régionales de santé

Historiquement, les agences régionales de santé (ARS) recevaient de l'outil RenoIRH décisionnel 5 fichiers intégrés contenant leurs données. Ces fichiers étaient ensuite repris directement par leur système d'information et ne permettaient aucun contrôle.

Afin de palier ce problème, l'équipe RenoIRH décisionnel a créé un univers Business Object (BO) dédié aux ARS. Cet univers leur permet en outre d'avoir une représentation de l'ensemble de leurs données métier organisées de façon à permettre une corrélation entre elles. Ces données trouvent leur source dans l'outil « GRH » de Talentsoft.

Les premiers retours d'expérience suite à la mise en place de cet univers ont mis en évidence la grande satisfaction des agences et leur désir d'être formé afin de construire des requêtes types dans l'outil.

[Réglementaire] Temps partiel annualisé à l'occasion de la naissance d'un enfant

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant permet aux agents publics de bénéficier, à titre expérimental, d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'accompagner les gestionnaires RH dans la mise en œuvre de ce dispositif, le Bureau de la simplification réglementaire et de la modernisation RH du CISIRH a élaboré et mis à disposition sur le portail PissarHo :

- une note précisant le dispositif applicable ;
- un outil de calcul pour déterminer, à partir de la quotité de temps annualisé choisie par l'agent et du nombre de jours de la période non travaillée à l'issue du congé, les quotités de service pouvant être appliquées au cours des périodes travaillées.

Juillet 2020

L'actualité des projets du CISIRH

[DSN] L'équipe de la DSN du CISIRH initie une nouvelle démarche d'accompagnement du changement.

Suite à la situation exceptionnelle du COVID-19 et afin d'aider au mieux tous les acteurs de la déclaration sociale nominative (DSN) de la fonction publique d'Etat (Services liaisons rémunérations, DRH des ministères et tous les organismes de protection sociale) dans le déploiement de la DSN, l'équipe du CISIRH a conçu une nouvelle démarche d'accompagnement en diffusant des kits.

Ces kits ont pour objectifs :

- de permettre d'engager les premiers échanges autour de la DSN au sein de chaque organisation
- d'identifier les attentes et les besoins des différents acteurs de la chaîne déclarative;
- de préciser, le cas échéant, les actions complémentaires qui devront être conduites en matière d'accompagnement et de diffusion d'informations.

Chaque kit comprend :

- des éléments d'explication de la DSN, permettant la démultiplication des messages au sein des entités ;
- des supports et consignes pour l'organisation et l'animation d'ateliers de travail précisant les enjeux de la DSN au sein des services ;
- les éléments qui devront être adressés en retour au CISIRH pour permettre d'enrichir l'accompagnement des services.

Dans le cadre de cette nouvelle démarche, deux kits vont être diffusés :

- le premier kit, dont la diffusion a eu lieu fin juin, apporte une information générale sur l'arrivée de la DSN et doit permettre aux équipes de travailler sur les différentes étapes de la chaîne déclarative ;
- le second kit, qui sera diffusé à la rentrée, permettra d'aborder les éléments relatifs à la sécurisation de la chaîne et à la mise en conformité des données RH et paie.

[DI] Développement et recette de l'outil SICD Néo

Lors de la période de confinement et malgré cette situation assez particulière, l'équipe du projet SICD Néo a pu avancer sur le développement et la recette de l'outil de gestion des talents, des viviers et des compétences.

Notamment en maintenant à distance :

- les ateliers de conception visant le développement des fonctionnalités de l'outil ;
- les ateliers de co-testing afin d'avancer sur la recette ;
- le traitement des données à caractère personnel en travaillant sur le dossier d'analyse de conformité qui est actuellement en cours de signature au ministère des Finances

Durant cette période, plusieurs ministères ont émis le souhait d'utiliser l'application SICD Néo/Vinci lors de démonstrations de l'outil, comme le ministère de l'Intérieur, la Direction Générale des Entreprises, le Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports, le secrétariat général du ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance afin de pouvoir l'utiliser pour la gestion des compétences pour la totalité ou une partie de leurs agents.





Juillet 2020

Focus sur :

Instrument de Gestion des REférentiels RH (INGRES)

L' Instrument de Gestion des REférentiels RH, c'est quoi ?

Dans le cadre du programme de modernisation de la chaîne RH/Paye/Post-Paye de l'Etat, le CISIRH développe des outils visant à permettre la convergence des SIRH ministériels et le bon fonctionnement de la chaîne dans son ensemble.

Les référentiels disponibles dans l'INstrument de Gestion des REférentiels RH (INGRES) assurent la qualité, la conformité, l'homogénéité des données utilisées par les SIRH. Leur utilisation garantit l'interopérabilité de l'ensemble des Systèmes d'Information (SI) de la chaîne RH.

L'application INGRES s'adresse :

- aux services RH des ministères et aux directions de tutelle (Direction Générale de l'Administration et de Fonction Publique, Direction du Budget, Direction Générale des Finances Publiques) pour consulter et valider le contenu des référentiels ;
- aux équipes projets des ministères pour consulter et intégrer les informations d'INGRES dans les SIRH ou d'autres applications sur l'ensemble de la chaîne RH (ex : application de gestion des concours GRECO).

Les apports de INGRES

Ingres est une base de connaissances conforme à la réglementation et un outil de référence pour alimenter les SIRH ministériels. Elle permet :

- de disposer de la totalité du Dictionnaire des données ;
- d'accéder à la totalité du référentiel de paye (interministériel et ministériel)
- de consulter une base documentaire fiable et à jour de la réglementation avec des liens directs vers Légifrance ;
- d'extraire des rapports ;
- d'intégrer des flux permettant une mise à jour automatisée des référentiels dans les SIRH.

Ingres est aussi un outil de suivi de la veille réglementaire effectuée par le CISIRH ;

Les évolutions de INGRES

INGRES comporte de nombreux domaines : Référentiel de Paye (RDP), Référentiels de Classification Centraux (RCC), Nomenclatures (Noyau, Fichier GEST, FIP), Nomenclatures externes (HEXAPOSTE, TABANK etc.), Dictionnaire des données, Bibliothèque des actes, Règles de Gestion RH, Référentiel des textes et API.

INGRES est une application qui s'enrichit constamment. Une nouvelle version V5.0 de INGRES sera mise en production début juillet. Elle inclut :

- la montée de version HR Access en 7.40.040,
- le nouveau chatbot RDP,
- la correspondance entre les grades RCC et les grades ADAGE
- la gestion des durées de stage par corps et par mode d'accès au corps dans les RCC
- la finalisation de l'intégration des militaires dans les RCC
- l'enrichissement des nomenclatures POSITION_SITUATION et CONGE_ABSENCE avec de nouveaux indicateurs utiles à la gestion des effectifs (impact ETP, libération de poste ...etc.)
- l'enrichissement de la nomenclature BG_CODE_BJ avec les informations nécessaires à la reconstitution du bulletin de paye
- 31 corrections d'anomalies.