

L'actualité des projets du CISIRH

[e-learning] Le CISIRH, partenaire de la plateforme interministérielle MENTOR, ouvre son espace

Le développement interministériel de la formation à distance pour toute la fonction publique de l'Etat est engagé depuis 2018 à travers le projet MENTOR. Cette plateforme est financée par le Fonds de transformation de l'action publique (FTAP) à hauteur de 5,4 millions d'euros.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pilote ce projet qui vise à favoriser la mutualisation des investissements entre ministères tant au niveau technique (un système unique et commun, qui sera à terme interopérable avec les SIRH) qu'au niveau pédagogique pour partager et contextualiser les contenus transverses de formation.

Le CISIRH s'implique depuis le début du projet dans le développement de la formation à distance avec la création de supports d'e-formation à destination de ses partenaires. Cette offre de formation à distance complète le dispositif de formation existant organisé en présentiel.

A partir de novembre, le CISIRH ouvrira son espace sur la plateforme Mentor donnant ainsi accès à ses partenaires aux e-learning des projets RenoIRH, GAUdDI, Estève et sur le RGAA - Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité.

Le CISIRH n'ayant pas vocation à être un organisme de formation, cet espace n'est pas destiné directement à former les agents mais est une vitrine de l'accompagnement que les équipes du CISIRH apportent à leurs partenaires.

Cet espace accessible uniquement sur habilitation permettra à nos partenaires de consulter la totalité des e-learning existants au sein du CISIRH.

Le CISIRH propose déjà sur la plateforme MENTOR une formation à l'introduction à la déclaration sociale nominative coproduite avec la DGFIP. La formation sur le RGAA sera également disponible directement sur MENTOR pour le public des développeurs

[Chatbot] Nouvelle structure des réponses RH de Rebecca

L'équipe du chatbot Rebecca a souhaité simplifier la structure du domaine RH dans le chatbot afin d'améliorer l'expérience utilisateur sans augmenter la volumétrie de la base et sans changer la structure des données intégrées automatiquement dans le chatbot.

Pour cela, elle a consulté en début d'année plusieurs membres de sa communauté à qui elle a proposé deux solutions de simplification.

Celle retenue, « Une séquence principale listant l'ensemble des populations identifiées pour l'événement RH », a ensuite été développée pour être intégrée dans l'outil en novembre.

Elle présente plusieurs avantages :

- l'utilisateur obtient un seul résultat correspondant à sa recherche.
- l'utilisateur voit dès la première réponse de Rebecca l'ensemble des populations concernées par le dispositif (passantes et/ou exclues),
- l'utilisateur peut cliquer directement pour voir les cas d'usage de la population générale.

Structure de réponse initiale

Voici plusieurs propositions. Pouvez-vous me préciser ce que vous cherchez ?

- Congé de formation professionnelle: Cas général
- Congé de formation professionnelle: Populations particulières

Ma question n'est pas dans cette liste !

Nouvelle structure

Congé de formation professionnelle

Voici ma réponse:

Si l'agent est:
- Ouvrier de la défense réglementé affilié

Consultez la réponse: Congé de formation professionnelle - Populations Particulières

Attention, les populations suivantes ne bénéficient pas de ce dispositif:
- Ouvrier de la défense auxiliaire non affilié ou temporaire non mensualisé
- Ouvrier des parcs et ateliers confirmé non affilié ou stagiaire
- Ouvrier du service des alcools confirmé non affilié

Si non pour les autres populations de "Ouvrier de l'Etat", choisissez le cas de gestion qui vous intéresse:

- Congé de formation professionnelle - Demande
- Congé de formation professionnelle - Fin

L'actualité des projets du CISIRH

[Réforme] Avancement du projet de réforme de la Haute fonction Publique

Le CISIRH en lien étroit avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique travaille sur les impacts de la réforme de la Haute fonction publique dans les systèmes d'informations de gestion des ressources humaines (SIRH).

En effet, la réforme de la Haute fonction publique (HFP) a pour effet, entre autres, la création à compter du 1^{er} janvier 2022 du nouveau corps des administrateurs de l'Etat et à compter du 1^{er} janvier 2023 d'une nouvelle grille indiciaire unique pour les agents de ce corps et les fonctionnaires détachés sur des emplois supérieurs de l'Etat (emplois fonctionnels).

Cette nouvelle grille indiciaire structurée en 3 grades disposera d'une amplitude indiciaire plus large (jusqu'à 32 échelons), d'un dispositif d'accélération de carrière selon l'emploi occupé et, pour plus de transparence, cette grille sera inscrite sans indice hors échelle.

Le CISIRH a réuni, le 20 octobre, pour la deuxième fois le groupe projet HFP, rassemblant les responsables RH de la communauté interministérielle (partenaires CISIRH), la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction du Budget (DB) et la direction générale des finances publiques (DGFIP). L'objectif de ce groupe est de faciliter la mise en œuvre de la réforme dans les SIRH et par les gestionnaires RH.

Cette séance a permis au CISIRH de présenter la traduction de la réforme dans les SIRH pour sa mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2023, et notamment :

- la modélisation dans les référentiels RH du corps des administrateurs d'Etat et des emplois fonctionnels et en particulier les grilles indiciaires associées,
- un point d'information relatif à l'exercice du droit d'option ,
- la démonstration de quelques cas concrets de reclassement d'agents.

[Déclaratif] Palier d'évolution 23 du concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative

Les ateliers utilisateurs animés par le bureau de la Déclaration Sociale Nominative (BDSN) avec la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) permettent d'améliorer l'exploitation du Concentrateur Traducteur de la Déclaration Sociale Nominative (CTDSN).

Depuis le début de l'année 2022, plusieurs besoins ont été recensés, 5 ont été priorisés et pris en compte dans le palier 2023 :

- faciliter l'accès du critère de recherche « Période DSN »,
- permettre la détection automatique de la période DSN en cours dans le premier écran du CTDSN,
- harmoniser la sémantique de la page de recherche des rejets fonctionnels,
- adapter les colonnes des résultats de la page de recherche des rejets fonctionnels,
- restreindre les fonctionnalités de modification en masse et en grilles.

Les retours des services rémunérations de la DGFIP sont issus des réalités du terrain. Ils permettent d'optimiser les écrans du CTDSN mais principalement de simplifier les activités au quotidien.

Ces évolutions sont le résultat des usages c'est pourquoi il est toujours important d'attendre quelques mois d'exploitation avant de confirmer les développements.



Focus sur :

Le déploiement du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Lancement d'un nouveau projet de modernisation SIRH

En octobre 2019, le gouvernement actait le lancement d'un nouveau projet de modernisation des SIRH du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse (MENJS) reposant sur la migration des populations principalement non-enseignantes vers l'offre interministérielle SIRH RenoïRH sur les processus de la gestion administrative et de la paye. L'objectif fixé pour une première vague était un déploiement en janvier 2023.

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

En janvier 2021, une première étape était franchie avec succès : celle du transfert vers le MENJS 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 MENJS dans RenoïRH.

De forts enjeux et des objectifs ambitieux



180 000
dossiers agents à intégrer

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



La mise en œuvre d'un large
périmètre fonctionnel

*Le MENJS sera le premier partenaire à couvrir dès son déploiement un large panel des fonctionnalités de RenoïRH : la Gestion Administrative, la Gestion de la pré-liquidation, 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** et le **listage des entrées**.*



La mise à disposition d'une offre
de formation sur mesure

La planification des formations des 90 formateurs relais sur le 2nd trimestre 2022 et la création d'un module de e-learning sur la Gestion des moyens dans RenoïRH ;

Une phase d'homologation et de recette

Depuis juillet 2021 et jusqu'à fin octobre 2022, une recette fonctionnelle et une homologation des données sont en cours. La recette fonctionnelle a pour objectif de permettre aux utilisateurs/recetteurs de dérouler les cas de tests sur la gestion des moyens, le moteur indemnitaire, les actes de la Bibliothèque des actes (BDA), les processus collectifs (PCI). En parallèle se poursuivent la mise en qualité des données et le recueil des référentiels. Ces phases ont permis d'impliquer les acteurs métiers au projet, de recueillir leurs retours et d'anticiper leurs besoins pour les formations.

Une offre de formation sur mesure

Dès avril 2022, près de 100 formateurs relais MENJS ont été formés conjointement par les équipes du CISIRH et du SEMSIRH, tous types de profils confondus (coordonnateurs paye, gestionnaires RH, ADSIRH, gestionnaires moyens, chefs de bureau, etc.). Ces formateurs relais ont pour mission, depuis cet automne, de démultiplier les formations auprès des populations impactées, en académie et en administration centrale.

Ces formations seront, par la suite, complétées de modules e-learning, notamment sur la Gestion des moyens, le Moteur indemnitaire et GAUdDI.