



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Centre Interministériel  
de Services Informatiques  
relatifs aux Ressources Humaines



L'ANNÉE  
**2023**  
DU CISIRH

N° 2023/106951.1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
*AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:*

## CISIRH

*pour les activités suivantes / for the following activities:*

**MODERNISATION DE LA CHAÎNE RH-PAYE DE L'ÉTAT DESTINÉE AUX MINISTÈRES  
ET A LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS.  
CONCEPTION, ÉDITION, HERBERGEMENT ET EXPLOITATION DES SYSTÈMES  
D'INFORMATION INTERMINISTÉRIELS RELATIFS AUX RESSOURCES HUMAINES.**

**DÉCLARATION D'APPLICABILITÉ: CISIRH\_SMSI\_GOUV\_DEC\_Déclaration\_Applicabilité\_VV - 2023**

**MODERNIZATION OF THE STATE'S HR-PAYROLL CHAIN FOR MINISTRIES AND THEIR PUBLIC ESTABLISHMENTS.  
DESIGN, PUBLISHING, HOSTING AND OPERATION OF INTERMINISTERIAL HUMAN RESOURCES INFORMATION  
SYSTEMS.**

**STATEMENT OF APPLICABILITY: CISIRH\_SMSI\_GOUV\_DEC\_Déclaration\_Applicabilité\_VV - 2023-**

*a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:*

**NF EN ISO/IEC 27001 : 2017 (Europe) - ISO/IEC 27001 : 2013 + COR 1  
: 2014 + COR 2 : 2015 (International)**

*et est déployé sur les sites suivants / and is developed on the following locations:*

**41 BOULEVARD VINCENT AURIOL FR-75013 PARIS**

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
*This certificate is valid from (year/month/day)*

**2023-11-15**

Jusqu'au  
*Until*

**2025-10-31**



Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.  
*This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.*

**Julien NIZRI**  
**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
*Managing Director of AFNOR Certification*



*Flashez ce QR  
Code pour vérifier la  
validité du certificat*

Seul le certificat électronique, consultable sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org), fait foi en temps réel de la certification de l'organisme. *The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](http://www.afnor.org), attests in real-time that the company is certified. Accréditation COFRAC n°4-0001, Certification de Systèmes de Management, Portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).  
COFRAC accréditation n°4-0001, Management Systems Certification, Scope available on [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).  
AFAQ est une marque déposée. *AFAQ is a registered trademark - CERTIF 0956.9/07-2020.**



# Sommaire

**01**

**Missions**

p11

**02**

**Organisation**

p26

**03**

**Principales réalisations**

p31

**04**

**Solutions SIRH**

p34

**05**

**Collaborations éditeurs**

p53

**06**

**Hébergement sécurisé**

p57

**07**

**Expertise réglementaire**

p61

**08**

**Innovation**

p73

**09**

**Vie du CISIRH**

p91

**10**

**Glossaire**

p101



# Édito



**Philippe Cuccuru**

Directeur du centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines

L'année 2023, comme les années précédentes, depuis la création du CISIRH en 2015, a été riche en projets et en réussites. 32 objectifs nous avaient été fixés par le ministre de la transformation et la fonction publiques et, en ce début 2024, je ne peux que nous féliciter collectivement, équipes du CISIRH, partenaires ministériels et directions de rattachement, d'en avoir réalisé la quasi-totalité. Seuls 4 objectifs n'ont pu être tenus, deux n'en sont encore qu'aux premières étapes de réalisation et deux autres sont restés cette année dans les cartons faute de mobilisation des partenaires du service.

Les équipes du CISIRH se sont vu confier des projets qui correspondent aux grandes thématiques stratégiques de la feuille de route SIRH interministérielle 2023-2027 élaborée en 2023 par la DGAFP et les DRH ministérielles. Comme pour la version précédente de cette feuille de route (période 2017-2022), le CISIRH conserve un rôle de contributeur direct sur les 5 axes de progrès identifiés : finaliser la consolidation du socle RH, accélérer le déploiement d'une GRH par les compétences, élargir les services dématérialisés aux acteurs RH et aux agents, améliorer la maîtrise des données RH pour faciliter le pilotage des politiques RH, entretenir un cadre urbanisé de l'écosystème SIRH de l'État.

Les projets que le CISIRH a menés ont pour objectifs de :

1. simplifier et améliorer l'efficacité de la fonction RH et du service rendu aux agents ;
2. faciliter la déconcentration des décisions RH pour l'administration territoriale de l'État et encourager la convergence des pratiques RH au bénéfice des Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) ;
3. accompagner, anticiper et mettre en œuvre dans les SI les réformes portées par le ministre de la transformation et de la fonction publiques (accès, parcours, rémunérations [APR] et Fonction publique+) ;
4. développer et amplifier l'utilisation des SI au profit du suivi et de la valorisation des compétences des agents ;
5. fournir les outils de pilotage stratégique tout en gérant la sécurité des systèmes d'information et la protection des données.

# Édito

Le CISIRH, service d'experts métier et SI en matière de ressources humaines, décline opérationnellement ces axes et identifie les besoins qui en découlent pour concevoir, développer, maintenir et exploiter des systèmes d'information RH adaptés aux besoins et aux modalités de gestion de la fonction publique de l'Etat.

Ces axes font aussi écho au chantier de réforme de la fonction budgétaire et comptable, autour duquel le CISIRH, la direction du budget et la direction générale des finances publiques développent des synergies indispensables au bon fonctionnement de l'ensemble de la chaîne RH depuis la gestion administrative (GA), la paie (préliquidation et paie à façon) et le déclaratif social et fiscal au format déclaration sociale nominative (CTDSN).

La simplification, l'efficacité de la fonction publique RH et l'amélioration du service rendu aux agents sont les premiers enjeux fixés par le ministre. Ils sont donc au cœur des projets les plus emblématiques du CISIRH :

- le SIRH interministériel RenoIRH et ses applications « satellites » que sont GAUdDI, le self-mobile ou encore RenoIRH décisionnel ;
- la standardisation des normes de gestion propres à la fonction publique de l'Etat au sein de la version d'HR Access dédiée (Suite 9 FPE) ;
- le concentrateur-traducteur de la déclaration sociale nominative de l'Etat (CT DSN) qui complète l'application PAYSAGE de la DGFIP ;
- l'outil ESTEVE de dématérialisation des procédures d'évaluation et de réalisation des comptes rendus d'évaluation professionnelle.

**L'arrivée à la fois de partenaires au nombre d'agents gérés très volumineux, que ce soit le MENJ avec ses 188 000 agents non**

**enseignants dans RenoIRH ou la DGFIP avec 100 000 agents évalués dans Estève, et de nombreux partenaires ayant eux au contraire peu d'agents, comme les établissements publics du ministère des Armées, nécessite de réaffirmer constamment l'intérêt d'outils interministériels répondant aux besoins de l'ensemble des employeurs sur la base du meilleur dénominateur commun.**

Organiser, coordonner, animer et rendre compte des échanges entre tous les acteurs de la chaîne RH-GA-paie (préliquidation de la paie ou paie à façon)-post paie (CTDSN) nécessitent énormément de temps, de diplomatie et une très haute expertise technique pour comprendre et faire comprendre tous les impacts métier et techniques qui se cachent dans les expressions de besoins émanant de nos partenaires. Ce travail est indispensable pour délivrer des outils RH utiles à tous et dont le maintien en condition opérationnelle reste possible dans la durée.

**En matière de déclaration sociale nominative**, les équipes du CISIRH ont été fortement mobilisées et impactées par le projet de protection sociale complémentaire des agents que cela soit dans le domaine de la santé ou de la prévoyance.

L'augmentation du nombre des usagers des outils fournis par le CISIRH représente un défi pour les équipes du bureau technique du CISIRH et pour celles qui développent les outils afin de garantir un très bon niveau de performance. Les travaux conduits sur ESTEVE, le Self mobile et RenoIRH ont porté leurs fruits tout au long de l'année et seront encore plus appréciés par tous les utilisateurs au cours de l'année 2024.

# Édito

En 2023, le CISIRH a été appelé à participer aux réflexions de grands ministères sur l'avenir de leurs outils en matière de gestion RH :

- le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse pour ses personnels enseignants du 1er degré ;
- le ministère des armées pour son projet de SIRH unique regroupant les personnels civils et militaires ;
- les équipes de la DGFIP en charge du SIRH interministériel SIRHIUS pour approfondir les conditions possibles d'un rapprochement avec celles du CISIRH en charge du SIRH interministériel RenoIRH.

Le CISIRH a commencé en septembre 2023, avec l'aide du FTAP, la construction d'une nouvelle offre de service à destination des établissements publics en paie autonome : RenoIRH-paie. Ce nouveau SIRH s'appuie sur la toute nouvelle version d'HR ACESS. Il permettra la gestion administrative, la paie en propre et le déclaratif au format DSN. Il sera mis en production le 1er janvier 2025 pour l'Ecole Polytechnique. Suivront, l'année d'après, l'IGN et l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles.

En matière d'accessibilité, les projets du CISIRH, essentiellement ceux produits en interne, sont soumis à des évolutions constantes permettant d'augmenter leur niveau de conformité vis-à-vis du règlement général d'accessibilité. Ainsi, l'application GRECO, permettant la déclaration des ouvertures de concours de recrutement dans les corps de fonctionnaires à la DGAFP a vu son accessibilité augmenter de 16 % à l'occasion des travaux annuels de maintien en condition

opérationnelle. Sa conformité au RGAA s'établit maintenant à 66%.

2023 fut également l'année de mise en œuvre de la réforme de la haute fonction publique. Après la mise en place du corps des Administrateurs de l'Etat dans les SIRH ministériels et l'accueil effectif des personnels des autres corps exerçant leur droit d'option, l'année 2023 a été consacrée à la fusion des outils SICD et Vinci et de leurs viviers respectifs. Cette évolution majeure est opérationnelle depuis le début de l'année 2024. Elle permettra à la DIESE de conduire ses missions au service de l'encadrement supérieur de l'Etat.

Troisième grand projet informatique du CISIRH, après RenoIRH et le concentrateur-traducteur de la DSN, l'application ESTEVE est devenue un outil essentiel à la dématérialisation du processus d'évaluation des agents. A ce titre, le CISIRH est très attentif à son maintien en condition opérationnelle, son optimisation et son évolution fonctionnelle afin de maintenir une haute disponibilité de cette application qui voit chaque année une très forte augmentation du nombre de ses utilisateurs (plus de 60 000 connexions journalières pendant les campagnes d'évaluation). ESTEVE est une application stratégique pour les employeurs de la FPE car elle pourrait devenir l'un des maillons essentiels de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en permettant, sans surcoût pour des organisations, la création et l'entretien des fiches de postes et le recueil des compétences des personnels.



# Édito

Les équipes « réglementaires » du CISIRH traduisent dans le référentiel interministériel, appelé « noyau RH de la fonction publique de l'Etat » (noyau RH FPE), l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui impactent la sphère RH de la fonction publique d'État. Leur travail en 2023 avait en plus l'objectif de donner de la valeur aux référentiels du noyau. Etape accomplie par l'équipe, car dans la mise en œuvre de la feuille de route numérique du ministère de la transformation et de la fonction publiques ces référentiels deviendront la norme pour le développement de toute nouvelle application RH dans la sphère Etat et assureront l'interopérabilité entre les applications des différents employeurs de la FPE.

Le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels a aussi préparé un nouvel outil à destination des rédacteurs de textes juridiques du domaine RH appelé le CODEX. Ce nouvel outil a pour objectif de donner aux rédacteurs de texte, en complément des éléments de légistique déjà connus, un guide de la « codistique ». Il regroupe les normes à prendre en compte pour que les dispositifs juridiques prévus répondent aussi aux besoins de la modélisation dans les référentiels et ce dans le but de les implémenter rapidement et sans ambiguïté dans les SIRH. C'est le moyen le plus efficace de garantir une traduction rapide de la décision politique au sein des SI du domaine RH et au bénéfice des personnels et des gestionnaires RH.

Compte tenu des données à caractère personnel hébergées dans les systèmes d'information RH exploités dans nos datacenters, le

CISIRH travaille de manière très étroite avec les délégués à la protection des données (DPO) et les responsables de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) des ministères et des institutions qui nous les confient. Ayant la volonté constante d'améliorer sa posture en matière de protection des données et de sécurité numérique de ses activités, le service a choisi de rentrer dans une démarche de certification.

**Le CISIRH est depuis l'automne 2023 certifié ISO 27001 par l'AFNOR sur l'ensemble de ses activités.** Ce projet, qui a été au cœur des activités des équipes du CISIRH en 2023, permet de mettre en lumière les bonnes pratiques du service mais aussi de lancer des défis qui lui permettent de progresser. Le CISIRH est soustraitant au sens du RGPD dans le cadre de sa relation avec ses partenaires. A ce titre il est primordial qu'ils disposent d'une garantie solide, certifiée par un tiers de confiance, que le CISIRH tient bien ses engagements en matière de protection des données et en matière de sécurité du numérique. La certification ISO 27001 démontre que le CISIRH a mis en place un système de management de la sécurité de l'information (SMSI) efficace construit sur la base de la norme internationale de référence, l'ISO 27001. Elle définit une méthodologie pour identifier les cyber-menaces, maîtriser les risques associés aux informations cruciales confiées par nos partenaires, mettre en place les mesures de protection appropriées afin d'assurer la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité de l'information.



# Édito

Depuis 2022, le CISIRH a engagé une réflexion sur la rénovation des réseaux d'administration de ses équipements de production en vue d'en perfectionner les conditions d'exploitation et de sécurité. Avec aussi comme objectif la diminution de l'empreinte carbone liée à l'exploitation des systèmes d'information qu'il propose. Ainsi, l'année 2023 a permis au CISIRH (Lab Innov, bureau technique, bureau de la protection des données et de la sécurité numérique, ainsi que l'équipe de direction) d'identifier les solutions possibles, de les challenger et de valider une trajectoire qui nous permettra d'évoluer dès l'année 2024.

Tous ces projets sont menés en 2023 dans un contexte favorable pour l'ensemble des équipes parce que le service a su, collectivement, remettre en question et adapter son organisation. Le nouvel organigramme co-construit avec les équipes est aujourd'hui pleinement opérationnel.

Le CISIRH a maîtrisé l'utilisation de son budget et a procédé aux recrutements lui permettant d'atteindre le schéma d'emploi arbitré dans la loi de finances. Les termes de son contrat d'objectifs et de moyens ont été respectés. Les deux comités de programmation, tenus en 2023, ont permis de partager ses éléments avec les représentants de ses trois directions de rattachement, du secrétariat général des ministères économiques et financiers en charge de la gestion des services relevant du ministère de la transformation et de la fonction publiques et de trois DRH utilisateurs de nos solutions (MSO, MTECT, MIOM).

Après plus de 3 ans de crise sanitaire, le CISIRH a eu la possibilité de relancer son cycle de

séminaires habituels à destination de l'encadrement du service comme de tous les agents. Dans ce cadre, ils se sont exprimés et prononcés sur la valeur des projets portés par le service, son organisation après plusieurs années de fonctionnement, et sur sa feuille de route. Le CISIRH est très attaché à la qualité des relations en interne et avec l'ensemble de ses partenaires. La taille humaine du service, 150 agents, permet une organisation favorisant un management très participatif qui encourage également chacun des collaborateurs à progresser, à grandir et à évoluer grâce au climat interne mais aussi au travers de tous les échanges professionnels et personnels qui se créent chaque jour.

La reconnaissance de l'apport du CISIRH dans le paysage RH des ministères, des institutions et des établissements publics est le résultat de nombreuses années de travail, de convictions forgées à partir d'étapes franchies et d'écoute des besoins des partenaires et des directions de rattachement. C'est aussi le reflet des qualités humaines et professionnelles des équipes du service dont les compétences et la qualité de l'accompagnement, métier, applicatif, fonctionnel et technique n'ont jamais été démenties depuis près de dix ans. Les résultats aujourd'hui tangibles montrent que le projet visant à faire converger les DRH de l'Etat vers des solutions interministérielles était crédible, pertinent et réaliste. Tous les acteurs qui y ont participé de près ou de loin peuvent en être collectivement très fiers, même s'il reste encore un long chemin à parcourir avec de nouveaux partenaires qui pourraient décider dans les mois qui viennent de nous rejoindre.

**Philippe Cuccuru**  
Directeur du CISIRH

**3**

missions  
principales

**5**

axes transverses de la  
feuille de route des  
SIRH de l'Etat

## 01

# Missions

**Le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) est un service à compétence nationale créé par le décret du 9 février 2015.**

Depuis 2020, ce service relève du ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques (MTFP). Il est rattaché à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), à la Direction du Budget (DB), ainsi qu'à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP).

## 3

## missions principales

**Le CISIRH contribue à la modernisation de la fonction « Ressources Humaines » de l'État, dans les domaines métiers et applicatifs en :**

- **mettant à disposition des SIRH convergents et adaptés aux besoins de la fonction publique d'État ;**
- **contribuant à la simplification de la réglementation et à la rénovation des pratiques de gestion RH ;**
- **réalisant et exploitant des applications RH innovantes.**

Depuis 2022 et la signature du premier contrat d'objectifs et de moyens du CISIRH, les projets opérationnels du CISIRH sont définis par le comité de programmation.

En 2023, ce dernier a réuni autour du directeur du service, la directrice générale de l'Administration et de la Fonction Publique, la directrice du Budget, le directeur général des Finances publiques, la secrétaire générale des ministères économiques et financiers et trois DRH ministériels (ministères chargés de l'Écologie, des Affaires sociales et de l'Intérieur), ou leurs représentants.

Ce comité a pour mission de définir et valider les projets opérationnels confiés au CISIRH au regard, notamment, de leur faisabilité technique, mais aussi en fonction des ressources financières et humaines qui lui sont allouées.

### Stratégie de transformation numérique de la fonction RH

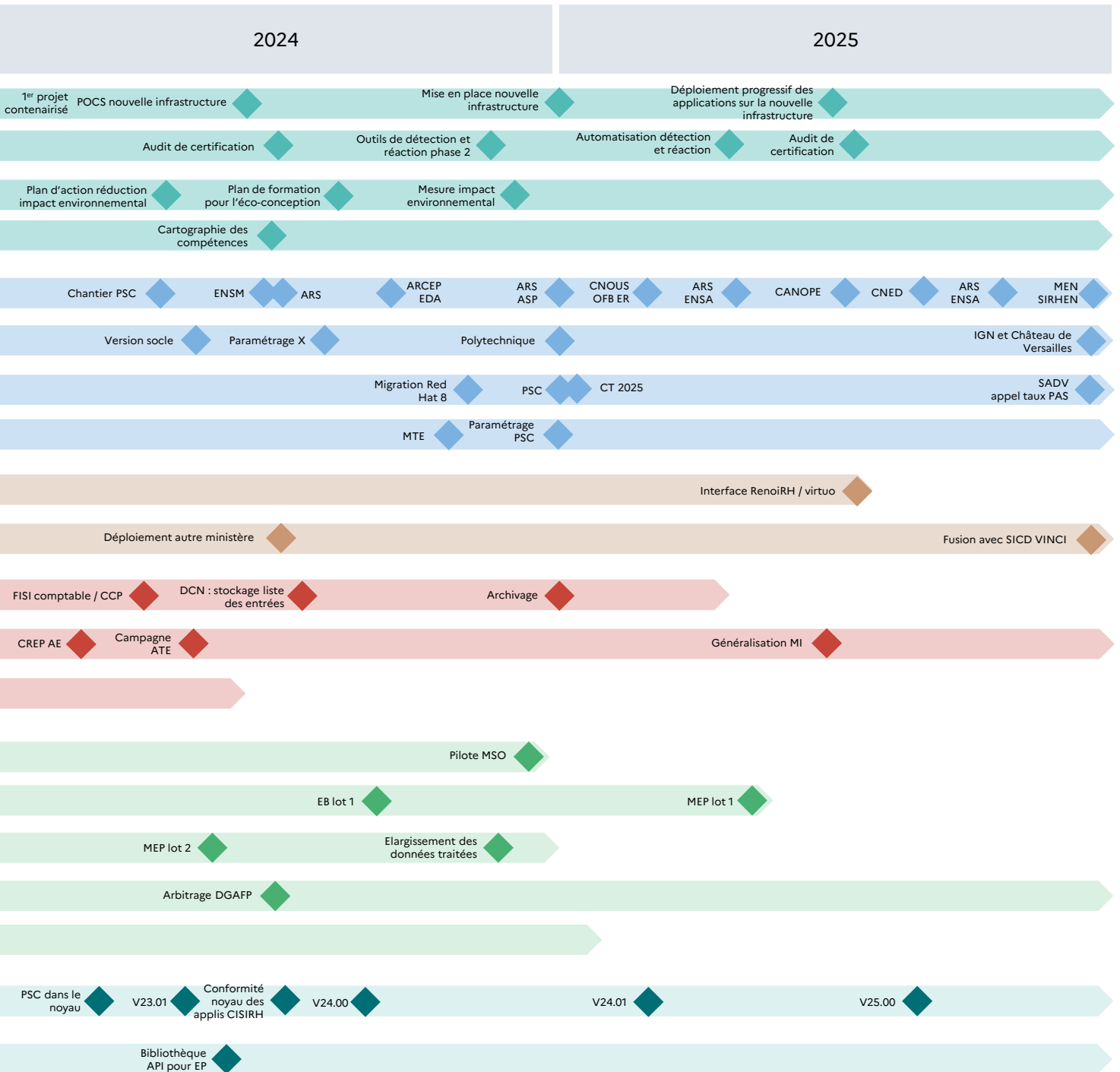
La fonction publique est traversée par de fortes évolutions et doit répondre à une grande exigence de qualité, de transparence et de réactivité. Les ressources humaines sont un levier important de la performance et de la modernisation de l'action publique. Le CISIRH participe aux cinq axes transverses de la feuille de route des SIRH de l'Etat 2023-2027.

# 01 Missions

## Contribution des projets du CISIRH à la feuille de route interministérielle SIRH 2025

Axes stratégiques SIRH 2025	Projets du CISIRH	2023
1°) Consolider un socle technique et mobiliser les compétences	Refonte réseau et déploiement devops	Etude refonte réseau
	Sécurisation des infrastructures et norme ISO	Bastion SSI, Audit de certification, Outils de détection et réaction phase 1
	Green IT	
	Mobilisation des compétences	Stratégie label management, Mise en place de RV de carrière
2°) Finaliser la consolidation du socle RH	RenoIRH	MENJ AGORA, MQB PLQ, UPEM SHOM, Musée Armée, ONAC-VG, MMA ECPAD, SGDSN OFB
	RenoIRH Paie	Etude, Coprog
	Chaîne DSN	Circulaire Simplification, Tests auto
	Module indemnitaire	MASA MENJ, MC
3°) Accélérer le déploiement d'une GRH par les compétences	SICD - VINCI	Fusion SICD VINCI, Optimisation matching
	SICARDI	Pilote, Cible, Fusion annuelle des compétences
4°) Elargir les services dématérialisés aux acteurs RH et aux agents	GAUdDI	Ventilation des actes collectifs, Automatisation de ventilation, Fond de dossier, Déploiement MTE
	ESTEVE	POC K-studio, Déversement des CREP dans GAUdDI, Bascule CI/CD, K-studio, Noyau
	Self-Mobile	Adossement GAUdDI, Antivirus
5°) Améliorer la maîtrise des données RH pour faciliter le pilotage des politiques RH	OPTIMA	Retex CE, Atelier DB, Socle dialogue de gestion
	Datalake arbitrage	
	Décisionnel ATE	MEP lot 1, Homologation
	SIGNAC V2	MEP lot 1, EB lot 2, MEP lot 2
6°) Entretenir un cadre urbanisé de l'écosystème SIRH de l'État	Noyau	Simplification indicateurs, Etude faisabilité
	Interfaces	Ingres V5.3.1, Enquête Noyau, V23.00, Simplification BDA, Nouveaux FI agent connect, Etude salaire rétabli, Carto des applis CISIRH, API Mentor

# 01 Missions



# 01 Missions

## 4 types d'expertises

Expertise  
projet

Expertise  
applicative

Expertise  
métier

Expertise  
technique

### Expertises du CISIRH

- **Expertise projet :**
  - maîtrise des modes de gestion de projets SIRH de grande envergure.
- **Expertise applicative :**
  - expertise des solutions RH du marché ;
  - veille technologique ;
  - maîtrise des langages de développement.
- **Expertise métier :**
  - connaissance approfondie des processus RH, paie et post-paie ;
  - expertise des règles de gestion RH, de paie et de post-paie ;
  - harmonisation des pratiques RH, paie et post-paie publiques.
- **Expertise technique :**
  - expertise en sécurité et homologation des systèmes d'information ;
  - expertise en matière de support technique et d'exploitation ;
  - utilisation d'infrastructures et de data centers à l'état de l'art.

# 01 Missions

**Pragmatisme**

**Co-  
construction**

**Écoute des  
partenaires**

**Innovation**

**Mutualisation  
et  
simplification**

## Valeurs du CISIRH

### ▪ Pragmatisme

Les méthodes du CISIRH font preuve de pragmatisme et d'une forte agilité adaptée au contexte de chaque projet.

### ▪ Co-construction

Le CISIRH s'inscrit dans une démarche de co-construction avec ses directions de rattachement et ses partenaires.

### ▪ Écoute des partenaires

Le CISIRH est à l'écoute des besoins de ses partenaires et construit une relation durable avec eux.

### ▪ Digitalisation et dématérialisation

Le CISIRH est au cœur de la transformation numérique de l'État en proposant des outils digitalisés et de dématérialisation des processus RH, paie et post-paie.

### ▪ Innovation

Le CISIRH se positionne comme un acteur innovant au service de la modernisation des RH de l'État.

### ▪ Mutualisation et simplification

Le CISIRH contribue à l'harmonisation et au partage des bonnes pratiques RH, paie et post-paie, ainsi qu'à la rationalisation des applications SIRH.



# 01 Missions

## Offre de services du CISIRH

Dans le cadre de ses missions, le CISIRH a mis en place une offre de services modulaire à destination des ministères et des établissements publics. Cette offre se décline en cinq volets.

### Expertise réglementaire

Les équipes du BARRI modélisent l'ensemble de la réglementation RH pour permettre sa transposition dans les systèmes d'information. Les travaux sont conduits en relation étroite avec la DGAFP et la DGFIP pour garantir une mise en œuvre rapide des réformes dans le respect de l'esprit du législateur et des contraintes comptables.

## Innovation

Le bureau des applications numériques spécifiques (BANS) utilise des méthodes agiles pour développer des applications RH innovantes au service de la fonction publique d'État et qui complètent l'offre de services SIRH cœur (GA-Paie) du CISIRH :

- ESTEVE ;
- SICD Néo/VINCI/SICARDI ;
- GRECO ;
- SIGNAC ;
- Self-mobile ;
- RIGA ;
- RenoiRH Décisionnel.



# 01 Missions

## Solutions SIRH

Les équipes du bureau des applications cœur SIRH (BACSIRH), du bureau des applications SIRH (BASIRH) et du bureau des déploiements et de l'accompagnement du changement (BDAC) travaillent avec les partenaires pour construire et faire évoluer les outils informatiques interministériels mutualisés de gestion des ressources humaines.

RenoIRH, le SIRH interministériel proposé par le CISIRH, permet de gérer administrativement les agents des ministères partenaires, de réaliser la préliquidation de la paie, des primes et des indemnités, de gérer le temps de travail et les activités et de suivre les moyens. Il évolue en permanence pour s'adapter aux réformes prioritaires (simplification, dématérialisation, déconcentration, etc.), pour optimiser les processus et pour rendre de nouveaux services aux gestionnaires et aux agents.

Les partenaires sont accompagnés tout au long des opérations de déploiement et de démarrage de leur intégration dans RenoIRH.

Le bureau de la déclaration sociale nominative (BDSN) a construit et maintient en condition opérationnelle le concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative (CTDSN) pour les deux millions d'agents de l'État payés par la DGFIP. Il œuvre avec cette direction générale et ses services liaison-rémunération (SLR), mais également avec les organismes de protection sociale (OPS) destinataires des données et des cotisations patronales et salariales des agents de l'État.

## Hébergement sécurisé

Le bureau technique (BT) assure l'hébergement et l'exploitation sécurisés des applications et des données qu'elles contiennent.

## Collaboration éditeurs

Le centre de compétences éditoriales (CCE) travaille avec les éditeurs de progiciels pour adapter la souche standard de leurs outils aux besoins de la fonction publique d'État. Il a ainsi créé et maintient la version HRa Suite 9 FPE du progiciel HR Access qui évolue en continu pour répondre au mieux aux besoins d'automatisation et d'industrialisation des procédures et des actes de gestion de la fonction publique de l'État.

## 01

# Missions

## Sécurité des systèmes d'information : une année forte en matière de sécurité du numérique et de protection des données

L'année 2023 a permis au CISIRH de concrétiser plusieurs projets en matière de sécurité du numérique et de protection des données. Cette année a également permis de renforcer fortement la maturité des équipes du service en la matière.

### Un nouvelle organisation transverse

La création en fin d'année 2022 du Bureau de la Protection des Données et de la Sécurité du Numérique (BPDSN) par le Directeur du CISIRH a permis de centraliser l'ensemble des activités et fonctions liées à la sécurité du numérique et à la protection des données.

Outre une rationalisation des fonctions au sein du CISIRH, cette évolution a permis de gagner en lisibilité pour les agents et les partenaires du CISIRH en ayant un interlocuteur privilégié sur ces thématiques.



Le BPDSN assure notamment les missions suivantes :

- assurer la sécurité des infrastructures du CISIRH;
- intégrer la sécurité dans les projets;
- garantir la relation de confiance avec les partenaires et les autorités en matière de cybersécurité;
- contribuer à la stratégie en matière de sécurité du numérique et de protection des données du CISIRH;
- assurer la conformité en matière de sécurité du numérique et de protection des données.

# 01 Missions

## Certification ISO 27001

L'année 2023 a permis au CISIRH de concrétiser son projet de certification ISO 27001. En effet, depuis l'audit de certification en octobre 2023, le CISIRH est certifié sur ses activités de conception, édition, hébergement et exploitation des solutions interministérielles RH.

L'année 2024 permettra de conforter cette certification en passant à la nouvelle norme ISO 27001:2022 et de finaliser la mise en place d'un système de management de la vie privée (ISO 27701) tout en lançant les travaux pour obtenir la certification « Hébergeur de données de santé » (HDS).



## Homologations de sécurité

Au cours de l'année 2023, le CISIRH a procédé à l'homologation de sécurité de nombreuses briques techniques qui ont chacune permis de définir des plans d'action permettant l'élévation du niveau de sécurité.

À côté de ces travaux prévisionnels, le CISIRH est engagé dans une refonte de son infrastructure. Des travaux d'homologation sont donc menés conjointement à ce projet.

## Mise en place d'une démarche d'intégration de la sécurité du numérique dans les projets (DISNP)

La DISNP décrit, pour chaque phase des projets, les actions à mettre en œuvre afin d'assurer une prise en compte des problématiques de sécurité du numérique en vertu, notamment, de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information de l'Etat dans ses principes stratégiques.

Pour le CISIRH, un projet peut désigner :

- un projet de construction d'un service interne au CISIRH ou destiné à des partenaires.
- un projet de déploiement d'un service du CISIRH pour un partenaire.

La DISNP a pour vocation de constituer le « dossier de sécurité », ou « dossier d'homologation », nécessaire à l'homologation de sécurité et de mettre en conformité le système d'information avec la réglementation relative à la sécurité du numérique (notamment la PSSIE) et à la protection des données (notamment l'article 35 du règlement général sur la protection des données (RGPD)). Elle est organisée autour de trois niveaux de sensibilité : élémentaire, standard et renforcé. Elle est en cours de généralisation au sein du CISIRH.

# 01 Missions

## Audits de sécurité

Comme chaque année, le CISIRH a réalisé différents audits en 2023. Ces audits visent à faire expertiser par un tiers de confiance les systèmes d'information du CISIRH, dans le but de maintenir un niveau de sécurité suffisant et d'apporter des éléments aux dossiers d'homologation des partenaires du CISIRH, permettant de garantir la confiance.

Ainsi, outre les analyses régulières avec les outils de l'ANSSI (ADS et SILENE), le CISIRH a réalisé neuf audits sur ses systèmes d'information (RenoIRH, CTDSN, VINCI, RenoIRH-D, ESTEVE, SICARDI, Self-mobile, INGRES, réseau d'administration).

Par ailleurs, le CISIRH, dans le cadre de son projet de certification ISO 27001 a été audité par deux organismes différents sur son organisation et ses processus. Un programme d'audit pluriannuel a été mis en place.



## Sensibilisation des agents du CISIRH

La sensibilisation à la sécurité est une démarche visant à informer les agents du CISIRH sur les bonnes pratiques à adopter pour assurer la sécurité des systèmes d'information (SI) et la protection des données. Elle est donc essentielle pour réduire les risques de violation de sécurité qui seraient dus à des erreurs humaines ou des comportements imprudents.

Dans le cadre de sa démarche de certification ISO 27001, le directeur du CISIRH a demandé au BPDSN de procéder à la sensibilisation de l'ensemble de ses agents. Ainsi, le CISIRH a organisé dix sessions qui ont permis de sensibiliser 143 agents.



# 01 Missions

## **Durcissement du système d'exploitation**

Dans le cadre de sa politique de maintien en condition de sécurité, le CISIRH a procédé au durcissement et à l'homologation de son nouveau socle RHEL 8.

Ce projet a eu pour vocation de fournir un système d'exploitation standardisé et sécurisé au CISIRH tout en se conformant aux exigences de sécurité et en anticipant les futures contraintes (NIS 2).

Le durcissement s'est effectué via les référentiels CIS et le guide de durcissement Linux de l'ANSSI. Ce socle a fait l'objet d'une homologation de sécurité par le Directeur du CISIRH.

## **Intégration de la sécurité dans la relation avec les tiers**

Conformément aux directives nationales et aux prescriptions de la norme ISO 27001, le CISIRH a procédé à l'intégration de clauses relatives à la sécurité du numérique dans ses marchés sur la base du guide ANSSI/DAE.

Par ailleurs, une démarche de contrôle de ces prestataires est en cours de maturation.

L'ensemble des marchés propres au CISIRH sont aujourd'hui couverts par des clauses de sécurité du numérique.



**150**

agents

**47%**

de femmes parmi  
les effectifs du CISIRH



## 02

# Organisation

Le CISIRH s'est réorganisé suite à la publication du décret n°2021-1269 et de l'arrêté tous les deux datés du 28 septembre 2021.

## SDNSI

sous-direction  
du numérique  
et des systèmes  
d'information

**2 307 200**

agents déclarés en  
moyenne par mois

**34**

partenaires intégrés  
dans le SIRH  
RENOIRH

### Le CISIRH est structuré autour de deux sous-directions

La sous-direction du numérique et des systèmes d'information (SDNSI) conçoit, réalise et maintient techniquement les systèmes d'information interministériels du CISIRH. Maîtrise d'œuvre technique et applicative, elle crée les outils nécessaires au déploiement, à l'exploitation et au fonctionnement opérationnel de l'ensemble de ses applications. Elle garantit leur qualité de service et leur cybersécurité.

Elle est composée de quatre bureaux :

- le bureau technique (BT) exploite et héberge les applications du CISIRH ;
- le bureau « cœur SIRH » (BACSIRH) assure la tierce maintenance applicative du SIRH interministériel RenoIRH ;
- le bureau des applications numériques spécifiques (BANS) conçoit et maintient les applications RH innovantes (ESTEVE, SI Compétences, Ingres, GRECO, la boîte à outils ou encore SIGNAC, RenoIRH Décisionnel) ;
- le bureau de la déclaration sociale nominative (BDSN).

## 02 Organisation

### SDPNM

sous-direction  
des produits  
numériques  
métier

288

nouvelles règles de  
gestion RH  
automatisées et  
implémentées dans  
les SIRH

356 000

agents gérés dans le  
SIRH RenoïRH

59

sessions de  
formation au  
SIRH RenoïRH  
organisées

**La sous-direction des produits numériques métier (SDPNM) définit, conduit et pilote les projets de SIRH en qualité de maîtrise d'ouvrage applicative.** Elle contribue à la connaissance et à la simplification des processus et des règles de gestion RH et constitue les référentiels. Elle assure également l'ensemble des opérations d'accompagnement des partenaires et propose des logiciels RH adaptés à la fonction publique de l'État.

Elle est composée de quatre bureaux :

- **le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels (BARRI)** analyse les textes réglementaires en vue de décrire leurs impacts sur les processus RH. Il définit et maintient les référentiels (Noyau RH-FPE et référentiels de paie) ;
- **le bureau des applications SIRH (BASIRH)** est chargé de la solution interministérielle RenoïRH ;
- **le bureau des déploiements et de l'accompagnement du changement (BDAC)** accompagne les partenaires tout au long de leur projet de raccordement aux applications du CISIRH et plus particulièrement de RenoïRH ;
- **le bureau « centre de compétences éditoriales » (CCE)** conçoit des modules de gestion adaptés à la fonction publique de l'État.

## 02 Organisation

### Lab InnovRH

Positionné transversalement aux deux sous-directions, le Lab Innov RH est chargé de développer les compétences et de coordonner les réflexions ainsi que les expertises en matière de systèmes informatiques de gestion des ressources humaines, afin de mesurer la faisabilité SI d'un projet.

10  
projets menés

12  
projets accompagnés



### RenoiRH Paie

Positionné transversalement aux deux sous-directions, la mission RenoiRH-Paie est chargée de développer une nouvelle plateforme RenoiRH permettant d'accueillir les personnels des établissements publics en paye autonome. Cette plateforme combine :

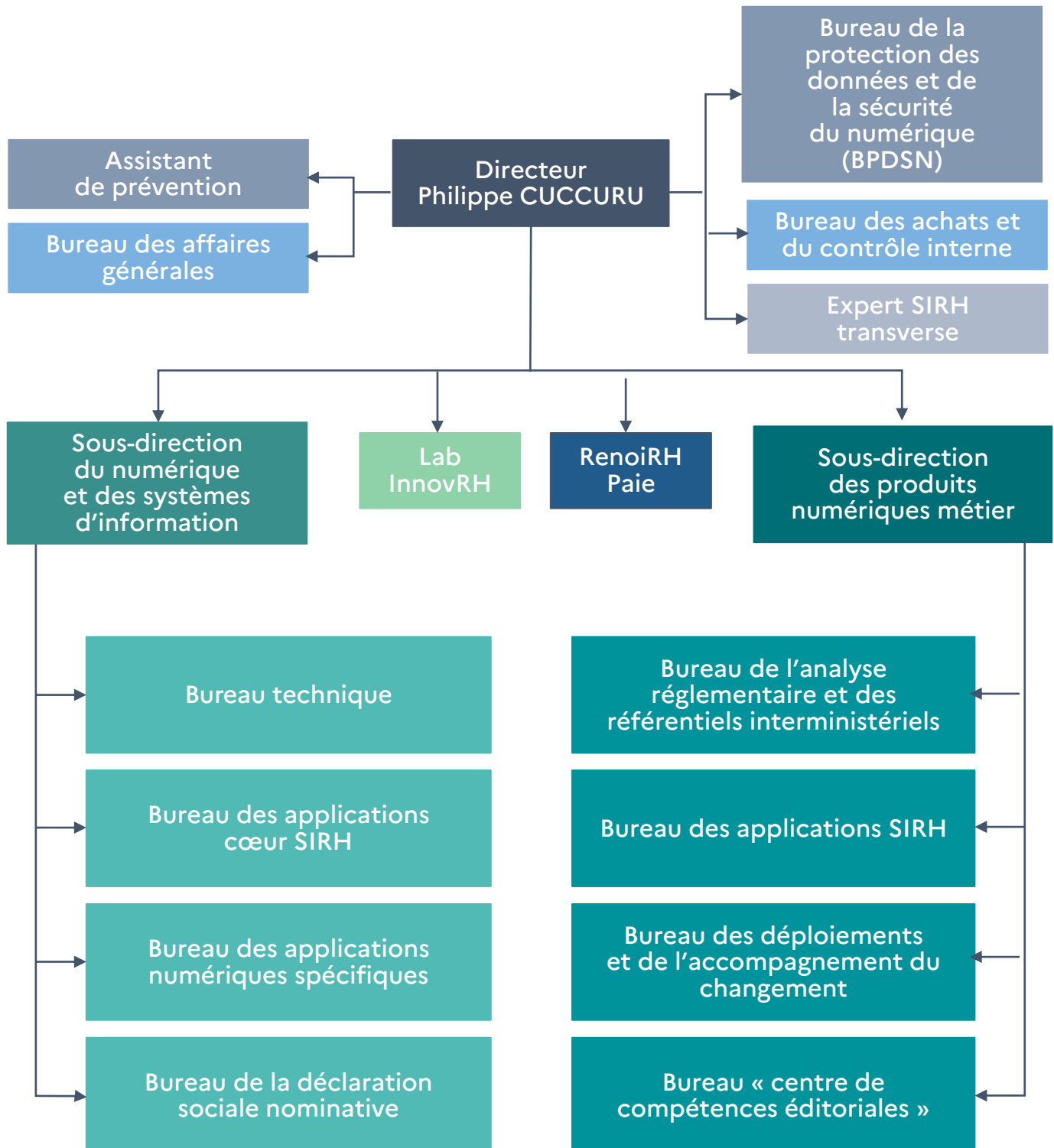
- la gestion administrative
- le calcul de la paie
- le déclaratif DSN

### Enfin, sont directement rattachés au directeur :

- **le bureau de la protection des données et de la sécurité du numérique (BPDSN);**
- **le bureau des affaires générales (BAG)** qui assure le fonctionnement du CISIRH en rassemblant en son sein :
  - les ressources humaines ;
  - la formation ;
  - l'environnement et la qualité de vie au travail (logistique, bureautique) ;
  - le budget et les dépenses publiques ;
  - la communication ;
  - la prévention.
- **le bureau des achats et du contrôle interne (BACI)** qui est chargé des appels d'offres du CISIRH, de la gestion des marchés ainsi que de la politique de maîtrise des risques du CISIRH.

## 02 Organisation

### Organigramme



**6**

nouveaux  
partenaires dans  
RenoïRH

## **PSC FPE Santé**

accompagnement à la  
mise en œuvre de la  
protection sociale  
complémentaire (santé)  
pour la FPE

## 03

# Principales réalisations

## Solutions SIRH

- Déploiement de six nouveaux partenaires dans le SIRH RenoIRH.
- Mise en production d'une solution décisionnelle pour répondre aux besoins des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) auprès de 4 expérimentateurs.
- Accompagnement à la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire santé pour la FPE.
- Mise en chantier du nouveau système d'information RenoIRH-Paie.

## Collaborations éditeurs

- Analyse de l'adéquation des SIRH avec la mise en œuvre de la PSC Santé et de la paie des agents affectés à l'étranger dans PAYSAGE, l'application de paie de la DGFIP.
- Implémentation et automatisation de 288 nouvelles règles de gestion dans les SIRH.
- Paramétrage de 147 actes dans la Suite 9 FPE.
- Paramétrage et exploitation de 126 primes dans le module indemnitaire.



## 03 Principales réalisations

# 2

**POC menés  
et/ou pilotés  
par le Lab  
Innov**

# 11

**projets  
interministériels de  
modernisation RH**

# 21

**actions de  
formation et de  
sensibilisation  
réalisées par le  
seul CISIRH**

### Hébergement sécurisé

- Déploiement de l'application RIGA sur le Cloud NUBO.
- Amélioration du niveau de cybersécurité des applications et progiciels.
- Conception d'un nouvel outil d'assistance utilisateurs à destination des partenaires.
- Conception et mise à niveau des environnements applicatifs.

### Innovation

- Poursuite de l'enrichissement et du déploiement de la solution ESTEVE avec huit nouveaux partenaires.
- Mise en production de l'outil SICARDI avec le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique sur une population ciblée.
- Adaptation de l'application SIGNAC à la réforme de la haute fonction publique.
- 2 POC menés et/ou pilotés par le Laboratoire d'Innovation RH du CISIRH.

### Expertise réglementaire

- 11 projets interministériels de modernisation RH.
- 115 textes publiés, instruits et modélisés dans l'application INGRES.
- Rédaction de guides.
- 10 406 règles de gestion RH décrites.

### Vie au CISIRH

- 21 actions de formation et de sensibilisation organisées en interne pour les agents du CISIRH en plus de toutes celles proposées à l'IGPDE ou dans des organismes extérieurs.
- Accueil de 19 stagiaires, dont deux en situation de handicap.
- Reprise des séminaires et du salon des applications RH.



**356 000**

agents gérés sous  
RenoïRH

**2 800 000**

dossiers agents  
exploités par nos 6  
solutions au service de  
la chaîne GA-Paie-Post-  
paie

## 04

# Solutions SIRH

## RenoïRH

L'année 2023 a été marquée par une forte activité liée à l'assistance au déploiement des populations non enseignantes du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) ainsi que l'arrivée de nouveaux partenaires.

### Volet solution

Deux paliers d'évolution importants ont été mis en œuvre dans RenoïRH : le palier 22 en avril 2023 et le palier 23 en octobre 2023. D'autres évolutions ont été progressivement mises en place lors de chaque maintenance intermédiaire.

Un renforcement du suivi de la recette conjointe des évolutions partenaires/CISIRH a été réalisé en particulier pour le suivi de la mise en place des paliers d'évolution.

Les demandes d'évolution des partenaires utilisateurs de l'application ont été étudiées tout au long de l'année au travers de :

- sept comités des évolutions et trois ateliers de conception ;
- sept réunions d'organisation et d'avancement de la recette des évolutions avec les partenaires ;
- un comité d'évolution sur les sujets technico-fonctionnels ;
- deux comités d'évolution dédiés aux requêtes.



## 04 Solutions SIRH

# 174

évolutions  
livrées

# + 110 000

codes  
réglementaires  
créés et modifiés

Ajout de

# 27

cas automatisés sur  
plusieurs domaines  
fonctionnels

### Livraisons et référentiels :

- 9 mises en production applicatives ;
- 120 évolutions fonctionnelles et 54 évolutions technico-fonctionnelles ont été livrées, 20 évolutions API4YOU et 44 évolutions sur les requêtes ;
- 3 nouvelles applications web : API MENTOR, Validé signé déposé – fond de dossier (VSD-FD) et l’explorateur de fichiers ;
- 42 reports d’évolutions de 2022 ont été intégrés sur la version standard ;
- 12 mises en production de version référentielle :
  - plus de 110 000 codes réglementaires créés et modifiés, répartis dans 140 répertoires différents,
  - 27 FIMes,
  - 11 noyaux référentiels de classification centraux (RCC),
  - 4 bulletins CCE.

En complément de ces livraisons, des travaux de développement de l’automatisation des tests de non régression se sont poursuivis afin d’améliorer la qualité de l’application et sa stabilité avec :

- **l’ajout de 27 cas automatisés** sur les domaines fonctionnels suivants : préliquidation, API4YOU, self-mobile, gestion des moyens, indemnitaire, requêtes, télétravail, formation et éditique ;
- **44 runs** effectués.

## 04 Solutions SIRH

**De nouveaux travaux d'ouverture de fonctionnalités ont été menés auprès de plusieurs partenaires.**

- **Self mobile** : ouverture pour tous les agents du ministère de la transition écologique (MTE) et préparation du déploiement d'une version accessible sur le RIE en vue d'un déploiement pour le ministère de la culture (MC) et les ministères sociaux (MSO) ;
- **Gestion des temps et activités (GTA)** : déploiement de nouvelles populations pour le MTE, déploiement de plusieurs services pour les ministères sociaux, lancement de travaux avec plusieurs établissements publics du ministère des armées (MINARM) ;
- **GAUddI** : généralisation de l'utilisation pour le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) et le MTE. Début d'utilisation pour les MSO, le MC et les services du Premier ministre (SPM) ;
- **Validé signé déposé / fond de dossier (VSD-FD)** : utilisation généralisée pour le MENJ et lancement de l'expérimentation pour le MTE.

**Un chantier d'amélioration des performances a été lancé suite à l'arrivée du MENJ :**

- remplacement de requêtes très consommatrices par des traitements dédiés ;
- optimisation du plan d'exploitation ;
- parallélisations supplémentaires des traitements et requêtes ;
- campagnes de tests de performance.

Afin de sécuriser la stabilité de l'application face aux évolutions importantes de fonctionnalités et de périmètre, l'automatisation des tests de non-régression s'est renforcée tout au long de l'année 2023 sur tous les domaines fonctionnels de RenoIRH. Les scénarios, qui se sont déroulés à chacune des livraisons, ont permis une meilleure sécurisation de ces livraisons et l'allègement de cette tâche auprès des experts fonctionnels.

Une campagne d'optimisation des cas automatisés a également été menée afin d'en faciliter les exécutions. Une maintenance régulière des tests est effectuée pour prendre en compte les nouvelles fonctionnalités ou les améliorations livrées dans les paliers ou lors des livraisons correctives.

# 4

**modules du SIRH  
RenoIRH offrent  
de nouvelles  
fonctionnalités à  
plusieurs  
partenaires**

## 04 Solutions SIRH

### RenoïRH

**220 000 agents utilisent GAUdDI avec le MTE, le MENJ, le MC, les SPM et les MSO.**

### SIRHIUS

**plus de 130 000 agents des ministères économiques et financiers bénéficient d'un dossier dématérialisé dans GAUdDI.**

#### Zoom sur la dématérialisation

Une dématérialisation accélérée du dossier agent et comptable (GAUdDI) pour les deux SIRH, SIRHIUS et RenoïRH

Pour l'ensemble :

- 4,7 millions de documents numérisés ;
- 18 mises en production ;
- 27 évolutions (7 pour Sirhius) et 160 correctifs ;
- 400 incidents résolus ;
- 3 comités d'évolution et 4 ateliers de conception ;
- 12 comités pilotes sur la dématérialisation ;
- mise en œuvre du « validé, signé, déposé » qui permet une signature applicative pour les actes et leur dépôt automatique dans GAUdDI, solution utilisée par le MENJ dès décembre.
- déploiement d'une solution « fond de dossier » qui permet d'accompagner la signature des actes de documents qui n'ont pas vocation à intégrer le dossier dématérialisé de l'agent, mais qui sont utiles aux signataires.

## 04 Solutions SIRH

### Déploiements

L'assistance au déploiement du partenaire MENJ, déployé début décembre 2022, a fortement mobilisé les ressources de l'équipe « déploiements » surtout lors du premier semestre 2023 avec la mise en place de 2 tours de contrôle quotidiennes et d'une instance de suivi des difficultés rencontrées. Cette forte activité a été progressivement transférée vers le pôle MCO pour revenir à un rythme de suivi moins soutenu depuis la fin d'année 2023 (une tour de contrôle hebdomadaire).

### Deux nouveaux partenaires dans RenoIRH.

Sur l'année 2023, deux nouveaux partenaires ont rejoint RenoIRH : le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) et l'institut national des invalides (INI) sur le périmètre de la gestion administrative (GA). Leur entrée en préliquidation est programmée pour l'année 2024.

### Huit partenaires bénéficiant déjà de la gestion administrative ont déployé la préliquidation :

le musée de l'Armée, le musée de la Marine, l'ONAC-VG, le musée du Quai Branly, l'ECPAD, le SHOM, l'université Gustave Eiffel et l'ARS Rhône-Alpes ont déployé en 2023 la préliquidation.

Ces travaux ont été précédés par des phases de paie en double, sur 2 mois pour chaque partenaire, pour s'assurer de la bonne prise en main de l'outil. Deux partenaires ont sollicité un mois de sécurisation supplémentaire.

L'office national des forêts et de la biodiversité (OFB), dont une partie des dossiers était déjà gérée dans RenoIRH (corps des attachés), a

basculé en paie à façon pour la paie de janvier 2024. Les établissements rattachés à l'OFB, les parcs nationaux essentiellement, basculeront eux dans la solution RenoIRH en paie à façon pour la paie de janvier 2025.

Le SHOM, l'ECPAD et la CNMSS ont déployé le self-mobile pour leurs agents.

### Sur l'année 2023, de nouveaux partenaires ont commencé leurs travaux de déploiement dans RenoIRH.

Il s'agit des déploiements complets gestion administrative – gestion financière (GA-GF) :

- d'établissements publics dépendant de la sphère éducation nationale (CNED, réseau CANOPE, France éducation international et le réseau CNOUS/CROUS) ;
- de l'ARCEP, autorité indépendante ;
- de l'ASP, opérateur du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ;
- de l'ENSM, école nationale supérieure maritime, établissement indépendant du MTE.

Des travaux d'entrée en préliquidation ont également commencé pour les ARS. Ces travaux vont se concrétiser sur les années 2024-2025.

Ces arrivées de nouveaux partenaires mobilisent également le pôle de reprise des données pour la mise en place des outils de collecte, leurs paramétrages et la réalisation des tirs.

Même si les premiers travaux de la vague 2 du MENJ se réalisent en quasi-autonomie, l'équipe a été mobilisée pour 4 partenaires en GA-GF et pour les déploiements en préliquidation. Au total, 15 tirs ont été réalisés sur 2023 pour environ 19 000 dossiers.



## 04 Solutions SIRH

Recrutement  
d'un ingénieur  
e-formation

644  
stagiaires

59  
sessions de  
formation

Concernant l'accompagnement au changement, l'activité de formation sur l'année 2023 est revenue au niveau de 2021 avec l'organisation de 59 sessions après le pic de 2022 consécutif à l'arrivée du MENJ dans RenoIRH (86 sessions).

L'année 2023 a vu la concrétisation du recrutement d'un ingénieur e-formation au sein du pôle d'accompagnement au changement. Cette arrivée a permis la mise à disposition de nouveaux e-learning et la mise à jour des existants. **La démarche dite « offre e-learning » du CISIRH a été décrite au profit de toutes les applications du CISIRH** et les travaux d'élargissement vis-à-vis des applications autres que RenoIRH ont été amorcés.

**La mise en œuvre de la démarche « zéro papier »** a représenté et représente toujours une charge importante pour accompagner les partenaires, aussi bien dans leur démarche d'organisation que pour la prise en main des nouvelles fonctionnalités. Des cycles d'ateliers consacrés aux processus sont régulièrement organisés au profit des nouveaux arrivants dans la démarche en interne à RenoIRH mais aussi au profit d'autres structures ministérielles.

**L'animation des communautés Osmose s'est amplifiée** avec la publication de nombreux supports documentaires, l'organisation de retours d'expérience des différents partenaires, ainsi que la mise en œuvre d'un espace d'échanges dédié à cette fonctionnalité nommé « Café CIR ».

**La transversalité des travaux d'accompagnement au changement souhaitée dans le cadre de la réorganisation du CISIRH s'est concrétisée en 2023** par la prise en charge des travaux d'accompagnement de la nouvelle application RenoIRH-Paie ainsi que par le pilotage des travaux d'accompagnement relatifs au remplacement de l'outil d'assistance utilisateur du CISIRH.



## 04 Solutions SIRH

### RenoïRH Décisionnel

RenoïRH Décisionnel est un outil de pilotage de la masse salariale et des effectifs accessible aux utilisateurs de notre SIRH RenoïRH.



Cette solution permet :

- une approche transversale du pilotage de la masse salariale et des effectifs sur différents axes ;
- de fournir un ensemble de rapports communs et standardisés, dont le bilan social. Ces rapports portent notamment sur les effectifs et la gestion des emplois ;
- de générer des indicateurs, des graphiques, des courbes qui peuvent être explorés et filtrés ;
- d'offrir aux experts ministériels, la possibilité de concevoir leurs propres rapports.

En 2023, l'équipe RenoïRH Décisionnel a poursuivi son déploiement avec l'arrivée de huit nouveaux partenaires :

- les personnels non enseignants du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) ;
- l'université Gustave Eiffel ;
- l'Office Français de la Biodiversité (OFB)
- le SGDSN
- le SHOM (Service Hydrographique et Océanographique de la Marine)
- le musée du Quai Branly ;
- l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la Défense (ECPAD) ;
- huit ARS (la fin du déploiement des 17 ARS étant prévu en 2024).

Après une importante restructuration de l'équipe RenoïRH-Décisionnel en 2023, le chantier de refonte de l'application avec une orientation Dataviz va pouvoir être mené.

## 04

## Solutions SIRH

485 000

dossiers  
actifs pour  
29 partenaires

842

utilisateurs parmi  
29 partenaires

139

utilisateurs  
différents par  
semaineRenoIRH-D ATE : une solution  
décisionnelle pour les secrétariats  
généraux communs  
départementaux (SGCD)

Le ministère de l'Intérieur a sollicité le CISIRH en vue de mettre en place une solution décisionnelle permettant de répondre aux besoins des SGCD. La construction de cette solution a démarré en mai 2022 avec quatre SGCD expérimentateurs. Ce projet est financé par le Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) et la maîtrise d'ouvrage est assurée par le ministère de l'Intérieur.

Une première version avec un périmètre restreint est en production depuis la fin de l'année 2022. Les travaux se sont poursuivis sur 2023 avec une ouverture totale du service pour les 4 SGCD expérimentateurs et en 2024 pour l'intégralité des SGCD.

The screenshot displays the web application interface for RenoIRH-D ATE. The top navigation bar includes 'Menu', 'Changement', 'Espace de travail', 'Analyse', and 'Plan de suivi'. The main content area is divided into several sections:

- Tableau de bord :** Displays 'Plus de documents récemment consultés' with a list of documents and their metadata.
- Messages :** Shows '7 messages non lus dans ma boîte de réception'.
- Tableau des effectifs :** A detailed table listing staff members across various departments.

Matricule	Matricule	SGCD	Statut	Prénoms	Sexe	Date de naissance	Age	Années complètes	Cible point	Commune
88882164254	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			80286	GREZILLI LA VARENNES	
88882164257	FR	SGCD15	Homme	Benoit	Homme			92238	ET AMBAY MONTRENOIS	
88882164258	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			88574	CHARENTAIS	
88882164259	FR	SGCD57	Homme	Manfred	Homme			57080	METZ	
88882164260	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			27148	LOIRET	
88882164261	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			89068	LOIRE	
88882164262	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			89138	VALLERVALE	
88882164263	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			88518	DOULLEVILLE	
88882164264	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			95279	BELLIEN-LES-PAULICES	
88882164265	FR	SGCD57	Homme	Benoit	Homme			57088	ET SUR-MEUSELLE	
88882164266	FR	SGCD57	Homme	Benoit	Homme			57088	ANDRECHY-LES-BASTES	
88882164267	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			38888	AMBIENNOIS	
88882164268	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			42088	SANT-JOSEPH	
88882164269	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			94088	HAUT-REIMS	
88882164270	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			95088	LEZ-TOURNAI	
88882164271	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			88088	AMBIEN	
88882164272	FR	SGCD57	Homme	Manfred	Homme			57088	METZ	
88882164273	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			88088	LOIRE	
88882164274	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			38888	COULLEVILLE	
88882164275	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			88088	SANT-ROMAN-DE-PORCEY	
88882164276	FR	SGCD57	Homme	Manfred	Homme			57078	LEINHA	
88882164277	FR	SGCD89	Homme	Benoit	Homme			88088	LEINHA	

## 04 Solutions SIRH

### Concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative (CTDSN)

En 2018, le CISIRH a été mandaté, à la suite d'une réunion interministérielle auprès des services du Premier ministre, pour construire l'application qui devait permettre à l'État employeur d'honorer ses obligations en matière de déclarations sociales à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Depuis cette date, l'État employeur déclare l'ensemble des cotisations salariales et patronales conformément à cette norme auprès des organismes sociaux, à l'instar des employeurs privés. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les cotisations d'environ 2,3 millions d'agents de l'État sont déclarées chaque mois au Groupement d'intérêt public Modernisation des Déclarations Sociales (GIP-MDS) qui les achemine vers les très nombreux organismes sociaux chargés de récolter les fonds et de gérer les droits des agents.

#### Le CTDSN évolue dans un écosystème complexe

Le CTDSN s'insère dans une chaîne de traitement globale qui fait intervenir plusieurs acteurs et des systèmes d'informations différents. L'un des principes de la paie sans ordonnancement préalable (PSOP) de la fonction publique d'État repose sur une séparation entre les employeurs

(ordonnateurs) et les directions régionales des finances publiques (comptables publics). Ainsi, les employeurs recrutent et gèrent leurs personnels, mais ne calculent pas leurs payes. Ils adressent chaque mois à la direction générale des Finances publiques (DGFIP) un fichier (GEST) synthétisant l'ensemble des mouvements de paye (préliquidation).

C'est à partir de ces informations que la DGFIP peut calculer et verser les rémunérations des agents. Si les employeurs doivent utiliser le format GEST de la DGFIP pour adresser les éléments nécessaires au calcul de la paie, ils peuvent, en revanche, choisir librement leur SIRH pour le produire.

La DGFIP calcule et liquide la paie dans l'application PAYSAGE. À l'issue des traitements de paie, PAYSAGE produit 12 fichiers par service liaison-rémunération (SLR) qui sont intégrés dans le CTDSN, représentant un total de 360 fichiers chaque mois.

Les 30 services liaisons rémunérations de la DGFIP « Tiers déclarant » ont la charge de gérer le déclaratif. Ils doivent corriger les erreurs et anomalies « DSN Val », faire les contrôles des montants et déposer les déclarations sur le site de net-entreprises. Une fois les dépôts effectués, ils devront prendre en compte les retours d'anomalies métiers des organismes de protection sociale. Ils font aussi le lien avec les employeurs que sont les ministères et établissements publics.

## 04 Solutions SIRH

La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (volet santé et prévoyance) élargit, à partir de 2025, le périmètre de travail des services liaisons rémunérations. La DGFIP fait évoluer son application de paie par la création de nouvelles cotisations salariales et patronales et un nouveau mouvement d'affiliation.

### Le rôle du bureau de la déclaration sociale nominative (BDSN)

Au-delà de maintenir l'application CTDSN, le bureau de la DSN pilote des projets plus transverses tels que la « simplification RH » avec le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels du CISIRH, la DGFIP, la DGAFP et des ministères volontaires. Il s'agit de réfléchir ensemble à des mesures visant à simplifier les modalités de gestion RH ou à réaligner les pratiques de gestion des ministères avec les nouvelles contraintes déclaratives, afin d'aboutir à la rédaction d'une circulaire.

Le bureau de la DSN a mis en place un cycle qualité de la DSN avec l'ensemble des organismes de protection sociale. Il est animé en partenariat avec le bureau 2FCE-2A de la DGFIP. Ces cycles permettent de faire des points mensuels avec les OPS (URSSAF, Caisse des dépôts, MSA, CRPNPAC, etc.). L'objectif est de comprendre les anomalies relevées

afin d'engager des évolutions, corrections et améliorations des SI PAYSAGE/CTDSN ou SI OPS. Ces différents rendez-vous permettent aussi de transmettre des consignes de travail aux SLR.

L'évolution du CTDSN et de son écosystème tient toujours une part non négligeable au bureau de la DSN. Des ressources importantes sont consacrées à l'automatisation de la recette (notamment pour les tests de non-régression), ou encore à l'optimisation de nos processus internes de livraison des versions applicatives, avec la mise en place d'ANSIBLE.

Enfin, le bureau de la DSN anime la communauté des employeurs publics au travers d'ateliers bimestriels. Ces derniers réunissent chaque fois une vingtaine de ministères et apportent une expertise quotidienne aux 30 SLR de la DGFIP (en appui à la réalisation des DSN mensuelles).



## 04 Solutions SIRH

### Les enjeux des années 2023 et 2024

Si l'année 2023 est restée largement consacrée à la stabilisation de l'application CTDSN et l'amélioration de la qualité déclarative, le CTDSN a poursuivi son évolution afin de répondre aux contraintes de la norme technique DSN (cadre social et fiscal) et intégrer les impacts des évolutions de l'application PAYSAGE (paie) de la DGFIP.

Le bureau de la DSN a été mandaté, fin 2022, pour piloter le chantier de mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique de l'Etat. Il orchestre depuis l'ensemble des travaux informatiques d'adaptation des SI avec les acteurs internes et externes du CISIRH : le BARRI, le Centre de Compétences HRA, l'équipe RenoIRH, les bureaux BSI6 et 2FCE-2A de la DGFIP, les 3 fédérations (France Assureurs, CTIP et FNMF), la

DGAFP, la DB.

Il collabore aussi, avec la DGAFP, au pilotage des travaux interministériels en apportant d'une part un éclairage sur les points d'arbitrages réglementaires en cours et d'autre part en outillant les services de gestion des RH des ministères (guides, formulaires, analyses d'impacts).

Enfin, le bureau de la DSN a engagé un chantier important autour de l'exploitation des données de la DSN. L'objectif est double :

- formaliser et capitaliser l'existant au travers d'un catalogue de services décrivant la démarche d'analyse, les modalités, l'écriture des scripts....
- enrichir le catalogue de services qui pourraient être proposés aux ministères en exploitant les données de la DSN et de la paie.





## 04 Solutions SIRH

### Ingres

L'instrument de gestion des référentiels de la fonction RH (Ingres) est un outil d'expertise RH qui permet de :

- gérer l'ensemble des référentiels utilisés par les SIRH de la FPE ;
- modéliser précisément les données, les règles de gestion RH, ainsi que les règles de paie sur la base du Noyau RH FPE ;
- contribuer largement à la convergence des SIRH.

# 34

**fiches d'évolution  
prises en compte**

L'équipe métier procède à la veille, à l'analyse fonctionnelle et au maintien à niveau des données gérées dans l'application au regard des évolutions réglementaires publiées au Journal Officiel.

En 2023, l'application INGRES a continué à évoluer pour répondre aux attentes des partenaires et améliorer la qualité des référentiels gérés dans l'application.

**34 fiches d'évolution ont été prises en compte dans quatre nouvelles versions de l'application.**

Le projet Ingres mobilise plusieurs équipes du CISIRH :

- le bureau des applications numériques spécifiques (BANS) ;
- le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels (BARRI) ;
- le bureau centre de compétences éditoriales (CCE).

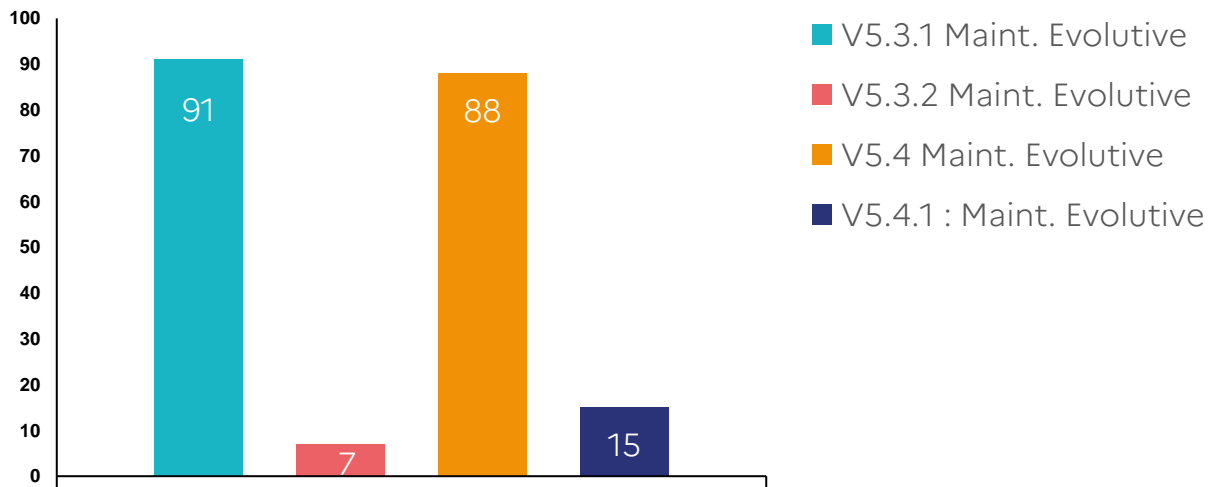
Tous trois collaborent activement pour rendre toujours plus fonctionnelle la diffusion des référentiels RH et répondre au plus près des besoins des experts RH de la fonction publique d'État.

# 13 271

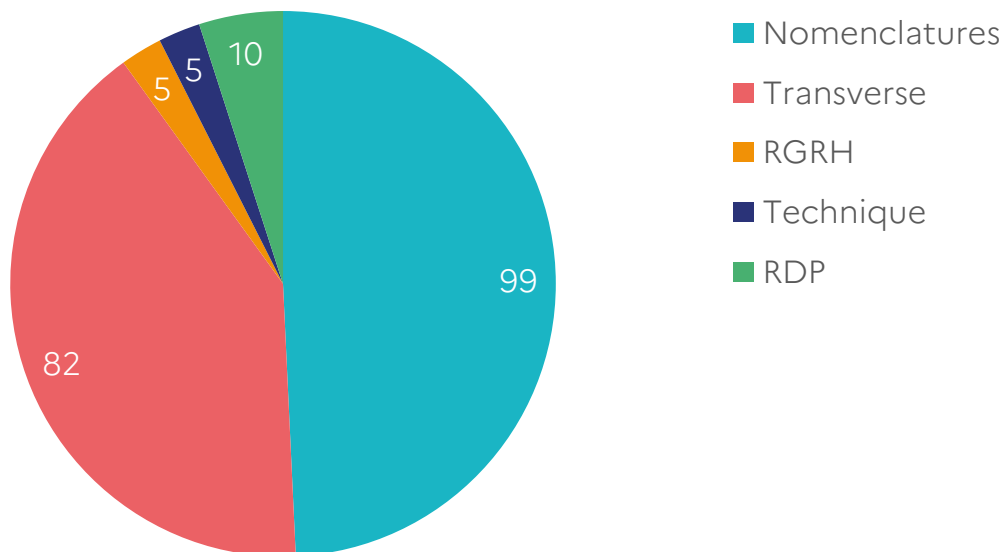
**visites de  
l'application**

## 04 Solutions SIRH

Répartition des charges d'évolution par version



Répartition des charges d'évolution par domaine fonctionnel





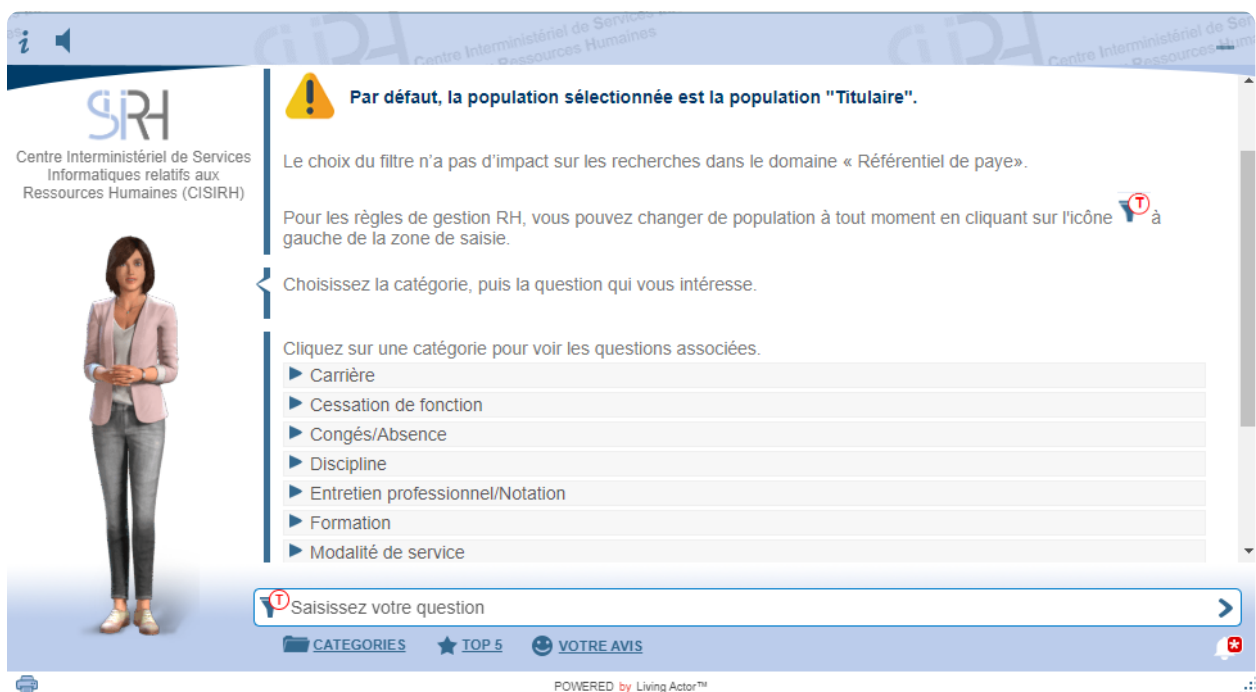
## 04 Solutions SIRH

### Le chatbot Rebecca

**Le chatbot Rebecca est un assistant virtuel** qui met à disposition des gestionnaires des ministères et des structures partenaires les règles de gestion RH et les règles indemnitaires de la fonction publique de l'État pour les populations titulaires, contractuels, ouvriers de l'État, apprentis et stagiaires. Il permet aussi un accès facile à de la documentation ministérielle et interministérielle. Le chatbot est accessible via un bouton d'appel cliquable qui peut être déposé sur n'importe quel outil : un SIRH ou un portail intranet.

La base de connaissances de Rebecca est générée à partir de l'application Ingres où sont saisies les règles de gestion RH et les fiches du référentiel de paie. Une interface sortante de l'application Ingres permet de générer et mettre en forme automatiquement ces connaissances, soit plus de 8 000 règles de gestion et 376 fiches indemnitaires.

**Le chatbot représente une volumétrie d'environ 26 000 sessions sur l'année 2023.**



The screenshot displays the SIRH chatbot interface. On the left, there is a logo for SIRH (Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines) and a virtual assistant avatar. The main content area features a warning message: "Par défaut, la population sélectionnée est la population 'Titulaire'." Below this, it explains that the filter choice does not impact searches in the "Référentiel de paie" domain and provides instructions on how to change the population filter. A list of categories is shown, including "Carrière", "Cessation de fonction", "Congés/Absence", "Discipline", "Entretien professionnel/Notation", "Formation", and "Modalité de service". At the bottom, there is a search bar with the placeholder text "Saisissez votre question" and navigation buttons for "CATEGORIES", "TOP 5", and "VOTRE AVIS". The interface is powered by Living Actor™.

## 04 Solutions SIRH

Le BARRI anime désormais une communauté dédiée, composée d'environ 81 participants, et publie une lettre d'information bimensuelle. Les utilisateurs de l'assistant virtuel Rebecca le qualifient comme étant utile, ludique, pédagogique et accessible.

Dans une perspective d'amélioration du produit, le chatbot Rebecca a considérablement évolué.

En 2023, Rebecca a bénéficié :

- d'un moteur de recherche plus efficace pour un résultat plus précis et exhaustif ;
- d'un nouvel affichage des réponses aux questions réglementaires RH pour permettre une expérience utilisateur améliorée ;
- d'une rationalisation de la documentation interministérielle et ministérielle.

Le BARRI a présenté le chatbot Rebecca au dernier salon des applications RH du CISIRH à la Station F.

L'enrichissement des connaissances du chatbot a continué tout au long de l'année. Fin 2023, Rebecca contenait plus de 8 500 questions / réponses réglementaires.

**8 222**

**règles de gestion  
intégrées dans  
Rebecca**

**26 000**

**connexions  
annuelles**

**10**

**mises à jours des  
connaissances**

## 04 Solutions SIRH

### APIs Ingres

L'application INGRES propose deux API :

- **API Noyau** : cette API permet de récupérer au format Excel ou XML la liste des codes réglementaires présents dans Ingres (dans le même format que celui des diffusions officielles du « Noyau RH FPE ») ;



- **API Nomenclatures** : cette API permet d'obtenir, au format JSON (JavaScript Objet Notation), via une simple requête, la liste des codes réglementaires (codes corps, grades, grilles, absences, positions, etc.), de toutes les nomenclatures gérées dans Ingres. Elle peut être utilisée directement dans le développement des applications utilisant ces données, afin de disposer de référentiels toujours « à jour ».



En 2023, plusieurs faits marquants sont à souligner :

- **la version 2.0 a été mise à jour** pour prendre en compte les évolutions des nomenclatures 2022-2023 relatives aux versions Ingres 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4, 5.3, 5.3.1 et 5.4 ;
- **La montée de version du client oracle en version 19.16.00 ;**
- **les demandes d'accès à l'API reposent sur des demandes formulées via Datapass** (outil de gestion des habilitations juridiques pour les données à accès restreint), en collaboration avec la DINUM.

**671 000**  
codes gérés

**385**  
nomenclatures

## 04 Solutions SIRH

### RenoïRH-Paie

Créer une nouvelle plateforme RH permettant de gérer, payer et déclarer les agents des établissements publics en paie autonome.

Les établissements publics qui ne font pas réaliser leur paie à façon par la DGFIP font face à plusieurs difficultés pour la gestion de leur personnel :

- certains établissements publics (EP) sont trop petits (moins de 100 agents) pour acquérir et gérer leur propre SIRH ;
- d'autres n'ont pas les moyens humains (nombre + compétences) et financiers pour gérer le remplacement de leur SIRH obsolète ;
- certains EP qui gèrent du personnel public et du personnel privé ne trouvent pas de solution SIRH intégrée pour répondre à ce contexte ;
- des EP en paie à façon utilisaient girafe pour la préliquidation de la paie, logiciel dont la maintenance n'est plus assurée ;

Par ailleurs, la Direction du Budget est demandeuse de remontées d'informations RH et financières en provenance de ces EP.



La décision de création d'une nouvelle plateforme RenoïRH permettant d'accueillir ces personnels a été prise lors du comité de programmation du 23 mars 2023.

Cette plateforme combine :

- la gestion administrative,
- la paie,
- le déclaratif DSN.

**Cette nouvelle offre s'adresse aux EP ne pouvant pas entrer en paie à façon. En effet, la solution RenoïRH – préliquidation reste la solution privilégiée.**

#### Objectifs et grandes dates

Le projet a débuté au mois de septembre 2023. La première échéance importante est le 1<sup>er</sup> janvier 2025 avec le passage en production du premier partenaire, l'école polytechnique. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026, deux nouveaux partenaires intégreront la solution.

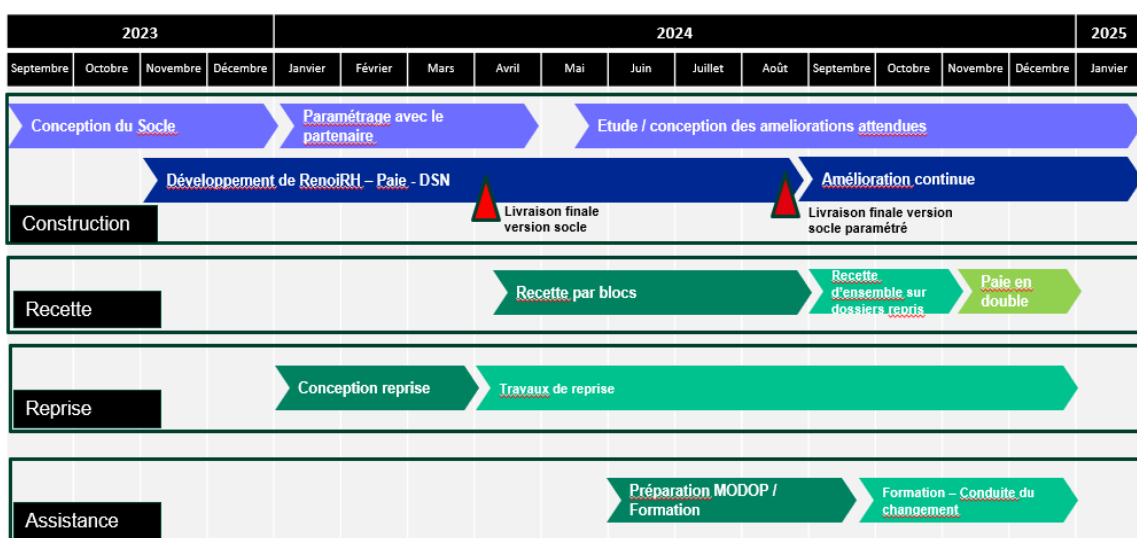
Le périmètre envisagé est de 20 000 dossiers gérés.

## 04

## Solutions SIRH

## Calendrier de construction et méthodologie

Le calendrier de construction de la solution est structuré en deux grandes phases s'étalant sur 16 mois : une première phase de construction d'un socle et une deuxième phase de paramétrage de ce socle aux besoins du partenaire.



La plateforme socle est construite sur la base de la version standard du progiciel HR Access contenant les modules de Gestion Administrative, de Paie et de Déclaratif. Sur cette base sont ajoutées les fonctionnalités spécifiques majeures présentes dans l'application RenoIRH préliquidation.

## Perspective 2024

Une fois cette plateforme finalisée, des ateliers de travail avec le partenaire seront conduits afin de paramétrer l'application en fonction des besoins : mise en place de règles spécifiques (population particulière par exemple), paramétrage des primes, confidentialité, interfaces, etc.

L'objectif est d'aboutir à une version finalisée pour septembre 2024 afin de réaliser des travaux de paie en double sur la fin de l'année et pouvoir démarrer au 1er janvier 2025.

# 240

actes paramétrés dans la  
bibliothèque des actes  
dont 191 avec listage des  
entrées

# 83 500

agents gérés dans le module  
indemnitaire issus de  
2 ministères (MENJ, MASA) et de  
la Cour des Comptes

## 05

# Collaborations éditeurs

Le centre des compétences éditoriales (CCE) a pour mission de définir la politique éditoriale des logiciels RH, notamment HR Access, en portant les besoins partagés par la communauté interministérielle.

## Quel est le rôle du CCE ?

- **Orienter la politique éditoriale :**
  - définir la politique éditoriale HR Access pour la fonction publique de l'État (FPE) ;
  - animer les rencontres avec d'autres éditeurs.
- **Fédérer et coordonner les actions de la communauté :**
  - animer un réseau d'experts interministériels ;
  - recueillir et centraliser les besoins des ministères utilisant HR Access.
- **Capitaliser les expertises de l'État en matière de SIRH :**
  - participer au développement de la Suite 9 FPE ;
  - élaborer des applications et des POC innovants (portail, APIisation).

## Déploiement du module de calcul de primes dans HRa Suite 9 FPE

Le projet « SI Primes » mené par le CCE en 2022 a permis d'enrichir le standard HRa Suite 9 FPE d'un module indemnitaire permettant de déterminer automatiquement l'éligibilité à une prime, ainsi que le montant de celle-ci en fonction de différents critères d'attribution variables. Ce module permettra également de simplifier la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire à venir en 2025. Contrairement aux modules précédemment développés, il présente la particularité d'être conçu et développé à 80 % par l'équipe CCE.

126

primes  
paramétrées et  
exploitées

Suite aux déploiements engagés au cours de l'année 2022 jusqu'à début 2023, plus d'une centaine de primes sont paramétrées dans ce module indemnitaire. A la fin 2023, 3 ministères ont déployé en production ce module sur leurs populations gérées dans RenoIRH : le ministère de l'Agriculture, la Cour des comptes et le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Ainsi, les indemnités de plus de 80 000 agents sont recalculées chaque mois et ainsi actualisées au regard de leurs événements de gestion.

Au cours de l'année 2023, l'équipe a transféré la maintenance évolutive de ce module au bureau des applications SIRH qui sera en charge de préparer les futurs déploiements.



## 05

## Collaborations éditeurs

### Bibliothèque des actes interministériels (BDA)

La BDA est un projet initié par le CISIRH en 2014 pour répondre au besoin d'harmonisation des actes administratifs relatifs aux ressources humaines de la FPE. La rédaction et l'intégration de ces actes dans la BDA est le fruit d'un travail collaboratif mené par le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels (BARRI) avec la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP), la direction générale des Finances publiques (DGFIP), le service des retraites de l'État (SRE) et les ministères partenaires.

En 2018, le CISIRH a souhaité faciliter la génération automatique de ces modèles d'actes dans les SIRH. Ainsi, dans le cadre du déploiement du standard de la Suite 9, le CCE a paramétré ces actes dans cette version. Afin de compléter cette offre de services, une solution de dématérialisation des pièces justificatives, le « listage des entrées », a également été paramétré en Suite 9.

Cette fonctionnalité permet au ministère d'adresser au comptable, assignataire de la paie, service liaisons-rémunérations (SLR), de la DGFIP, un résumé des informations essentielles des actes administratifs nécessaires à ses contrôles, sous forme de métadonnées.

Cette simplification permet aux ministères de ne plus envoyer

les actes sous format papier et facilite le contrôle des SLR chargés de liquider la paie des agents. Les actes sont désormais dématérialisés et consultables directement par les SLR dans le dossier numérique comptable stocké dans l'espace dédié GAUdDI, développé également par le CISIRH.

A compter de 2019, des actes paramétrés par l'équipe CCE ont pu être livrés au SIRH RenoïRH, ainsi qu'aux autres ministères utilisant le progiciel HR Access. Fin 2023, la bibliothèque des actes compte 240 actes paramétrés dont 191 actes avec listage.

**L'équipe continue d'assurer la maintenance évolutive. Ainsi sur l'année 2023, 17 nouveaux actes ont été paramétrés et 147 actes ont été mis à jour, soit 163 visas et 157 articles créés ou modifiés sur l'année.**

Cette importante activité de maintenance est le reflet de l'utilisation croissante de la BDA dans le SIRH RenoïRH.

**37% des actes pris dans RenoïRH sont des actes présents dans la BDA, soit une augmentation de 13% par rapport à 2022.**

## 05 Collaborations éditeurs

# 288

**nouvelles règles de  
gestion RH  
automatisées et  
implémentées dans les  
SIRH**



### Communauté S9 FPE

Un réseau d'experts interministériels par sujet est mis en place (FIP, préliquidation, actes administratifs, carrière, etc.). Il a pour but de formaliser collectivement les évolutions à apporter à l'outil, afin de limiter les spécificités.

Le CCE met à disposition des ministères utilisant le progiciel HR Access :

- le paramétrage des règles de gestion RH, afin d'alimenter le moteur de règles ;
- le paramétrage des actes de la BDA.

**Au cours de l'année écoulée, le CCE a travaillé sur la mise en place de l'adéquation des SIRH pour la mise en œuvre de la PSC Santé et de la paie des agents affectés à l'étranger dans PAYSAGE.**

**304**

déploiements  
applicatifs

**2 200**

mises à jour du  
système d'exploitation  
de serveurs

## 06

## Hébergement sécurisé

Le CISIRH a pour mission l'hébergement sécurisé des données relatives à la gestion des ressources humaines détenues dans les applications interministérielles qu'il met à disposition de ses partenaires.

Le bureau technique (BT) définit et construit les infrastructures techniques nécessaires au bon fonctionnement des services applicatifs tout en garantissant la cohérence technique du système d'information (SI). Il accompagne les projets dans leur démarche d'homologation de sécurité, exploite et maintient en condition opérationnelle les SI du CISIRH.

5

filières  
expertes

### Le BT assure un accompagnement complet

des projets organisé autour de cinq filières constituées d'experts dans les domaines du réseau et de la sécurité, de la base de données, du système, du stockage et de l'intégration applicative. Ce dispositif s'appuie sur les missions transverses que sont l'architecture et l'urbanisation SI, la sécurité et la gestion des salles d'hébergement.



## 06

Hébergement  
sécuriséLes phases d'accompagnement  
technique d'un projet

## 1. Cadrage technique :

- lancement des projets ;
- définition des besoins techniques ;
- coordination technique.

## 2. Conception et construction :

- construction des plateformes ;
- dossier d'architecture ;
- dossier de sécurité ;
- dossier d'exploitation.

## 3. Qualification et déploiement :

- recette technique ;
- tests de performance ;
- bascule sur le secours ;
- accompagnement de la recette fonctionnelle.

4. Maintien en condition  
opérationnelle (MCO) :

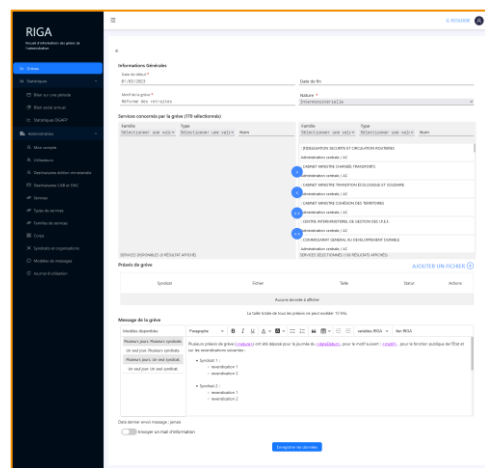
- exploitation (N1 et N2) ;
- expertise (N3) ;
- mise en production.

Construction de l'application RIGA  
sur le Cloud NUBO

RIGA est l'outil de déclaration et de suivi statistique des mouvements sociaux à l'échelle de la fonction publique de l'Etat (administrations centrales, services déconcentrés, établissements publics, etc.).

D'une part, il permet à plusieurs ministères de créer, de suivre ces mouvements sociaux et d'en dresser des bilans de manière séparée et d'autre part, il permet à la DGAFP d'effectuer les différents relevés d'indicateurs nécessaires à l'élaboration de documents tels que le bilan social annuel et les données statistiques.

En 2023, l'application RIGA a été déployée en mode construction puis pilote sur le Cloud NUBO (exposition Internet). De nombreux travaux de la part des équipes du bureau technique et de l'équipe NOVA du bureau des applications numériques spécifiques ont permis de mener ce projet à bien.





## 06 Hébergement sécurisé

### Travaux d'architecture portail SSO

Des travaux d'architecture sur le portail SSO du CISIRH ont été réalisés en 2023 pour accroître ses capacités de traitement et optimiser son fonctionnement.

Ses travaux ont été initiés afin d'absorber la charge importante du nombre d'entretiens professionnels réalisés via l'application ESTEVE avec notamment l'intégration des 100 000 agents de la DGFiP, ainsi que la gestion des 150 000 agents du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse dans le SIRH RenoIRH.

### Cybersécurité

Le niveau de cybersécurité des applications et progiciels a été amélioré en 2023 en lien avec le bureau de la protection des données et de la sécurité du numérique (BDSN). De nombreuses briques ont été mises à jour avec une haute intensité d'efforts autour de la conformité technique.

**2 200 montées de version systèmes ont été réalisées en ce sens.**

### Conception et mise à niveau des environnements applicatifs

Pour répondre à l'élargissement du périmètre technique des équipes, ainsi qu'à l'intégration de nouveaux partenaires projets (tels que la direction générale des Finances publiques pour ESTEVE, les personnels non enseignants du ministère de la Éducation nationale et de la

Jeunesse pour RenoIRH...), les équipes techniques ont dû :

- créer **76 serveurs physiques et virtuels** ;
- créer un **nouvel environnement de recette opérationnelle des utilisateurs pour RenoIRH** ;
- créer **40 bases Oracle** ;
- acheter **2 nouveaux Exadata**.

Le bureau technique a également initié le renouvellement de ses équipements de stockage des données pour pallier la fin de support des équipements actuels en 2024.

**40**

**création de bases Oracle**

**76**

**serveurs physiques et virtuels créés**

**10 406**

règles de gestion RH  
actives en 2023

**11**

projets  
interministériels  
de modernisation RH  
en cours



## 07

## Expertise réglementaire

Le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels (BARRI) favorise et contribue à la simplification des processus RH, à la professionnalisation et la modernisation de la fonction RH.

Dans ce cadre, il analyse et modélise la réglementation relative à la gestion administrative, paie et post-paie de la FPE dans un ensemble de référentiels qu'il met à disposition des SIRH ministériels pour y être implémentés. Ces référentiels permettent d'assurer la qualité, la cohérence et l'homogénéité des données, des règles de gestion et des pratiques sur l'ensemble de la chaîne RH et, à terme, l'interopérabilité des SIRH. Ils contribuent à l'automatisation des procédures RH et de paie dans les SIRH.

En outre, le BARRI-Noyau RH FPE produit, en lien avec la communauté interministérielle, des documents et guides de référence sur des sujets RH complexes ou sur l'actualité réglementaire. L'équipe met également à disposition des outils dont un assistant digital, permettant de faciliter et de moderniser le travail quotidien de la chaîne GRH-Paie-post-paie et des paramétreurs des SIRH.

Le BARRI-Noyau RH FPE est constitué de 5 pôles contribuant à la simplification et la veille réglementaire et d'une mission d'« appui aux projets et de modernisation RH ».



## 07

## Expertise réglementaire

### Appui aux projets et modernisation de la fonction RH

Composé d'environ 500 membres, le réseau de la communauté interministérielle est animé par l'équipe de modernisation de la fonction RH. En lien étroit avec le pôle simplification et veille réglementaire, cette équipe conduit des projets de modernisation RH sous forme d'ateliers ou de groupes projets interministériels.

**Au cours de l'année 2023, la mission a travaillé sur les sujets suivants :**

### Simplification et sécurisation de la mobilité

Avec les bureaux du CISIRH, ce groupe projet a conçu une fiche interministérielle de situation individuelle (FISI) comportant trois volets (administratif, comptable et certificat de cessation de paiement (CCP), destinée à faciliter la gestion comptable et financière des agents. La FISI répond au besoin d'assurer la continuité de gestion administrative en cas de mobilité de l'agent, entre son administration d'origine et son administration d'accueil. Elle peut être mise à disposition sur l'ENSAP pour l'agent. Le dernier volet, la FISI CCP, répond au besoin exprimé par les ministères de fluidifier la prise en charge financière des agents nouvellement arrivés. Elle a pour objet de permettre aux ministères employeurs d'origine de délivrer en lieu et place du service liaison rémunérations de rattachement la

preuve que l'agent n'est plus payé par ce dernier et au comptable du ministère d'accueil de payer l'agent sans latence dès le premier mois de son arrivée (et d'éviter le règlement d'un acompte). En 2023, la DGFIP a validé l'expression de besoin de la FISI CCP ce qui va permettre au CISIRH de la développer et de réaliser un POC (preuve de concept) avec la DGFIP.

19

guides et outils  
créés ou  
actualisés

5

groupes de  
travail et ateliers  
interministériels

11

projets  
interministériels de  
modernisation en  
cours

## Actualisation de trois guides parmi ceux produits par le CISIRH

- Le supplément familial de traitement (SFT). Ce guide a été enrichi de plusieurs schémas détaillant différentes situations familiales et prenant en compte la revalorisation du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Il a également été complété par des explications et des jurisprudences. Cette actualisation s'est accompagnée d'une mise à jour du simulateur présent dans la boîte à outils (BAO) et de la rédaction d'un mode opératoire de saisie dans cet outil.
- Avancement d'échelon. Le guide a été mis à jour de plusieurs références réglementaires
- Avancement de grade. Les références réglementaires ont été actualisées et la présentation des tableaux relatifs à la notion d'ancienneté de services effectifs à prendre en compte au regard des notions de grade, corps, cadre d'emplois définis par les textes a évolué pour en faciliter la lecture et l'application par les gestionnaires RH.

## Harmonisation des anciennetés de services dans les textes réglementaires

Un premier atelier interministériel sur l'harmonisation des anciennetés de services s'est tenu en novembre 2023 avec tous les partenaires du CISIRH. Ce projet, mené avec la DGAFP, a pour objectif d'assurer la bonne prise en compte des durées d'ancienneté dans la carrière de l'agent dans les SIRH (paramétrage du cumul des durées de l'agent dans le SIRH, notamment utilisées dans le cadre de promotion, de classement et de reclassement). Il doit permettre d'éviter les interprétations divergentes et d'assurer l'équité des agents dans la prise en compte de l'ancienneté de service requise dans différents droits de l'agent.

## Harmonisation et clarification des impacts des congés et absences (ICA)

En lien avec la DGAFP et la DGFIP, le projet sur le versement des indemnités a pour objectif de classer les indemnités par type d'indemnités pour lesquelles les ICA sont identiques. Cette démarche permet de sécuriser la procédure de liquidation des indemnités sur le plan réglementaire et d'en permettre l'automatisation dans les SIRH. Ces travaux ont abouti lors de l'atelier interministériel du 16 mai 2023 dont les livrables sont disponibles sur PissaRHo ou la communauté Osmose. Cette analyse sert également de base à l'établissement des indemnités entrant dans l'assiette de rémunération prise en compte dans le calcul de la paie maintenue aux agents en congés longue maladie dans le cadre de la protection sociale complémentaire.

## 07 Expertise réglementaire

### Le projet de création d'un assistant digital numérique à l'attention des agents publics

En 2023, un groupe de travail interministériel a permis de s'assurer des besoins des services gestionnaires RH. Un POC a abouti à un cahier des charges et notamment sur les types de connaissances RH à couvrir par l'outil. Le BARRI a proposé de capitaliser sur la base des

connaissances de Rebecca, assistant virtuel du CISIRH, en l'articulant avec le self-mobile déjà développé également par le CISIRH pour construire cet assistant digital et répondre à l'expression de besoins. Un POC interne au CISIRH permettra d'éprouver cette solution d'ici la fin 2024.

# 252

adhérents à la  
communauté  
OSMOSE CISIRH-  
BARRI

# 29

articles publiés

# 1

assistant digital  
numérique en  
cours de  
prototypage

## 07

## Expertise réglementaire

### Expertise juridique

**L'analyse d'impacts des projets de textes transmis par la DGAFP se fait dorénavant en lien étroit avec le pôle simplification et veille réglementaire.**

Ce dispositif novateur a pour objectif d'éviter le décalage entre la date de publication d'une réforme et celle de son application effective dans les SIRH. Il a pour objet d'analyser les projets de textes en amont de leur publication au Journal Officiel, afin d'alerter la DGAFP sur les délais et éventuelles contraintes de mise en œuvre dans les SIRH.

C'est ainsi que la mission a étroitement été associée au projet sur l'accord interministériel en matière de prévoyance dans la fonction publique d'Etat. Le BARRI a produit une analyse d'impact sur la mise en œuvre du dispositif visant la protection sociale des agents de l'Etat notamment dans le cadre de congés de longue maladie. Les projets de décrets suivants, communiqués par la DGAFP, ont ainsi été analysés pour vérifier la faisabilité de leur mise en œuvre dans les SIRH :

- la revalorisation du point d'indice en juillet 2023 ;
- la revalorisation de 5 points d'indice de toutes les grilles de la FPE ;
- le décret portant sur le maintien de la GIPA ;
- le remboursement partiel des cotisations de protection sociale complémentaire ;
- le décret relatif à l'avancement de grade dans les corps de fonctionnaires de catégorie B de la FPE et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la FPE.

### **Faciliter la traduction des textes réglementaires dans les SIRH : le CODEX**

La complexité de certains textes réglementaires et leur rédaction rendent parfois difficiles leur modélisation dans les SIRH, différant leur application effective. Ces écueils contribuent aussi à des interprétations divergentes des gestionnaires RH.

Le BARRI s'est donné comme objectif de capitaliser sur un retour d'expérience de huit années afin de produire un guide à destination des rédacteurs/prescripteurs réglementaires qui permettrait d'améliorer la qualité des textes en amont de leur adoption, afin de faciliter leur modélisation dans les SIRH. Son ambition pragmatique est d'expliquer comment les lacunes ou imprécisions d'un texte ont pour effet d'empêcher le codage dans un système d'information. Ce guide aidera les rédacteurs/prescripteurs à appréhender les enjeux globaux de toute la chaîne RH depuis le projet de texte (réforme, évolution juridique) jusqu'à son application effective pour l'agent.

Des ateliers menés pour recenser les irritants ont été organisés, en 2022 et début 2023, en intelligence collective avec tous les agents du BARRI. Ces travaux ont donné lieu à une première version du CODEX qui fera l'objet d'un POC avec la DGAFP en 2024.



## 07

## Expertise réglementaire

**95% des données constitutives de la DSN sont issues de l'application PAY/PAYSAGE et directement exploitables par le CTDSN.**

### Expertise paie

#### L'analyse des données RH nécessaires à la déclaration sociale nominative (DSN)

Le BARRI a inventorié et analysé les 5 % de données non issues de l'application PAY/PAYSAGE. Elles sont décrites dans le Noyau RH FPE en vue de leur implémentation et de leur emploi dans les différents SIRH, afin d'assurer leur transmission au concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative (CTDSN). En particulier, les données nécessaires à la gestion de la protection sociale complémentaire (PSC) en DSN sont en cours d'analyse et ont été décrites dans le Noyau RH FPE en 2023. La mise en place de la PSC santé a conduit à préciser les populations exclues ainsi que les cas de positions et de congés où elle sera suspendue.

#### La gestion des titres à valider (indus de rémunération)

Les indus de rémunération qui ne peuvent pas être soldés par précompte sur salaire génèrent des « titres à valider » (TAV). Une fois validés par les ministères-employeurs, ils donnent lieu à l'émission de titres de perception à l'encontre des agents pour recouvrer les montants perçus à tort.

Le BARRI a publié un guide, fruit d'un groupe projet interministériel avec la DGFIP, qui décrit les procédures relatives aux indus de rémunération et les bonnes pratiques. Des modèles de courrier à destination des agents pour traiter leurs réclamations complètent ce guide.

Une calculatrice à destination des gestionnaires pour calculer le montant de l'indu en cas d'erreur est également proposée.

#### La subrogation des indemnités journalières de sécurité sociales

La fiche indemnité journalière de la sécurité sociale (IJSS) a été mise à jour. Une nouvelle version sera réalisée lors de la mise en place de la subrogation des IJSS à compter de 2025.

### Expertise technico-fonctionnelle

En 2023, le HUB BARRI, adresse générique dédiée aux ministères pour poser leurs questions réglementaires, a permis de capitaliser l'ensemble des réponses apportées par le BARRI, pour leur mise à disposition auprès de la communauté interministérielle.

## 07 Expertise réglementaire

### Simplification et veille réglementaire

Le BARRI offre un appui méthodologique aux ministères avec la mise en œuvre du plan d'action OPEN RH FPE : il consiste à rendre accessible à un maximum d'utilisateurs (notamment les gestionnaires RH et les agents) l'ensemble des référentiels et documentations constituant le Noyau RH FPE.

Conformément à la stratégie de publication du Noyau RH FPE, deux versions ont été publiées sur PissarHo, le portail du CISIRH :

- la version intermédiaire 22.10.00 en mars 2023 ;
- la version structurante 23.00.00 du Noyau RH FPE en juillet 2023. Ce sont ainsi 162 textes réglementaires qui ont été analysés avec leurs impacts sur le Noyau RH FPE et 67 fiches de maintenance (FIME) publiées. Celles-ci ont fait l'objet d'une validation à distance par les ministères, processus mis en place durant la crise sanitaire, à l'instar de celui de la bibliothèque des actes.

Les principaux référentiels et nomenclatures sont disponibles dans l'instrument de Gestion des Référentiels (INGRES).

**4**  
ateliers  
interministériels  
Noyau RH FPE

**12**  
versions du  
Noyau RH FPE

dont  
**2**  
majeures



## 07

## Expertise réglementaire

**Référentiels de classification centraux des corps, grades, emplois de l'État (RCC)**

Le rapprochement des RCC et de la nouvelle nomenclature des emplois (NNE), référentiels de même nature maintenus respectivement par le CISIRH et la DGFIP, a été poursuivi. Il est désormais exhaustif.

Le rapprochement des RCC avec le référentiel Adage du service des retraites de l'État (SRE) a été maintenu.

La nouvelle version du recueil des fiches carrières sur les corps et les emplois fonctionnels a été publiée.

**44 textes publiés ont été instruits et modélisés dans l'application Ingres, concernant notamment :**

- la réforme des corps de magistrats de la haute fonction publique (décrets n°2023-480, n°2023-481, n°2023-482, n°2023-484, n°2023-485, n°2023-486, n°2023-487 et n°2023-488) ;
- la revalorisation de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat (décret n°2023-519) :
  - 7 projets de textes ont été transmis avant la publication au journal officiel (JO) au BARRI permettant une mise à disposition dans les RCC dès la date de leur parution au JO. Le CISIRH promeut cette bonne pratique auprès des ministères afin de permettre une application des textes statutaires dans les SIRH (corps, grades, grilles indiciaires) au plus près de la date d'application prévue par le législateur.

44

**textes instruits et modélisés dans Ingres**

7

**projets de textes transmis au BARRI avant leur publication au JO**

100

**expertises de texte adressées à la DGAFP**

10 406

RGRH désormais  
disponibles**Bibliothèque des actes  
interministériels (BDA)**

Dans le cadre de la feuille de route SIRH 2023-2027 du ministre de la transformation et de la fonction publique, le CISIRH a mené une réflexion sur les axes de simplification qui est un des enjeux prioritaires de la politique du gouvernement. A cet égard, le BARRI a engagé des travaux sur la simplification des actes de la BDA en 2023 afin de parvenir à leur automatisation quasi complète.

Deux chantiers de simplification ont été initiés :

- l'amélioration des visas afin de limiter au maximum l'intervention du gestionnaire,
- l'évolution des articles afin d'uniformiser leur rédaction et retirer certaines notions non essentielles dans l'acte. Ainsi, 75 visas et 86 articles ont évolué impactant 244 actes.

Le processus dématérialisé de validation à distance des modèles d'actes proposés par le BARRI a permis de mener efficacement le projet dans les délais.

**Règles de gestion des ressources  
humaines (RGRH)**

Ces règles de gestion sont à destination des paramétreurs des SIRH mais aussi à destination du chatbot Rebecca.

- Les tableaux de RGRH ont été mis à jour suite aux différentes évolutions réglementaires (ex : décret n°2022-1043 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics ...).
- Des nouvelles thématiques RH ont été décrites (ex : les congés annuels, les règles de promouvabilité des corps interministériels).
- Les travaux avec le ministère des Armées se sont poursuivis pour la population des militaires.
- Plus de 1000 RGRH ont été créées ou mises à jour en 2023.
- Au total, plus de 10 400 RGRH sont désormais disponibles.

274

modèles d'actes  
mis à disposition

## 07

## Expertise réglementaire

# 380

**fiches validées  
pour les  
périmètres  
interministériel et  
ministériels :  
Education  
Nationale  
(partiellement  
décrit), Intérieur,  
Armées, Culture,  
Agriculture, Cour  
des comptes,  
Conseil d'Etat,  
Météo France.**

### Référentiel de paie (RDP)

Le RDP décrit la réglementation s'appliquant aux indemnités payées dans la fonction publique de l'État.

- Au 31 décembre 2023, 322 indemnités ont fait l'objet d'une description dans le référentiel de Paie. Toutes ces fiches sont publiées sur Pissarho et dans le Chatbot dès lors que leur description est consolidée par les partenaires ministériels.
- L'établissement public Météo France a rejoint l'offre RDP en 2023 : les travaux ont été cadrés sur une courte période incluant la cartographie indemnitaire puis la description, les relectures par l'établissement, la validation des fiches et la publication du référentiel.
- Des premiers échanges en fin d'année 2023 ont permis d'acter la description du référentiel de Paie du ministère de la Transition Ecologique d'ici la fin 2024.
- La reprise des travaux avec le ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse permet d'envisager leur aboutissement en 2025.
- La diffusion du barème transverse RIFSEEP - IFSE et CIA – pour tous les ministères figurant dans la dernière liste d'adhésion publiée par la DGAFP (à l'exception du MENJ qui sera intégré en 2024) prend en compte les mises à jour résultant d'évolutions juridiques. A ce titre, la réforme de la haute fonction publique a été intégrée pour les administrateurs de l'Etat et les emplois fonctionnels créés dans le cadre de cette réforme.

## 07

## Expertise réglementaire

### Portail interministériel des services et applications de ressources humaines et d'organisations (PissarHo)

PissarHo est la plateforme interministérielle des acteurs du CISIRH, accessible à l'adresse : [pissarho.cisirh.rie.gouv.fr](http://pissarho.cisirh.rie.gouv.fr).

Le BARRI y diffuse une documentation de référence et des actualités sur ses différents projets :

- **Mission d'« appui aux projets et de modernisation RH »**

La documentation concerne notamment la mise à jour des livrables relatifs au SFT, à l'avancement de grade, à l'avancement d'échelon et les IJSS.

- **Pôle « Simplification et veille réglementaire »**

Le pôle « simplification et veille réglementaire » regroupe les ressources documentaires du Noyau RH FPE (comme les actes administratifs, les évolutions règlementaires des règles de gestion ou encore les fiches indemnitaires), et met à disposition les référentiels du Noyau RH FPE au fil de ses versions.

- **La FAQ règlementaire**

Le BARRI répond aux questions règlementaires ou technico-fonctionnelles des gestionnaires RH. Afin de capitaliser sur ces analyses et de les partager avec l'ensemble de la communauté RH, le BARRI a créé la foire aux questions (FAQ) règlementaire. Les premiers lots de la FAQ ont été publiés en octobre 2023. Elle a vocation à s'enrichir mensuellement.

- **Travaux de refonte et évolution**

Des travaux de refonte de l'arborescence du portail ont été entrepris, en particulier concernant la partie Noyau RH FPE. Une montée de version Drupal a été réalisée pour garantir la conformité du portail, notamment au niveau de la sécurité.

### Communication

La mission « appui aux projets et de modernisation RH » assure également la communication du BARRI. L'espace d'échange « CISIRH-BARRI : solutions mod'RH » créé sur la plateforme Osmose réunit plus de 500 participants. Cet espace permet à la communauté interministérielle de recevoir en continu les informations des travaux du BARRI (blog), la programmation des ateliers interministériels et de consulter la documentation réalisée par le bureau. Un espace d'échanges est également prévu et permet d'interroger le BARRI et de lui soumettre des propositions de projets.

**10**

démonstrations  
applicatives réalisées

**169**

événements organisés  
au Lab Innov du  
CISIRH

# Innovation et outils de RH qualitative

## Laboratoire d'innovation RH (Lab InnovRH)

L'année 2023 a été une année de continuité des activités menées en 2022.

L'équipe pluridisciplinaire en charge du laboratoire d'innovation RH du CISIRH, lieu dédié à l'innovation technique et méthodologique, met à disposition des équipes du CISIRH ses compétences en architecture fonctionnelle et applicative, ainsi qu'en méthodes et outils spécialisés dans la conception et l'animation d'ateliers en intelligence collective.

### Le LAB InnovRH a mené de nombreux projets en 2023

- **La Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat** a pu être calculée par le CISIRH en se fondant sur les données présentes des DSN de l'Etat produites également par le CISIRH. Le LAB INNOV et le BARRI ont accompagné la Direction dans les discussions avec la DGAFP pour s'assurer de la faisabilité de l'opération, fournir à la DGAFP les indicateurs pour décision, et surtout être capable de fournir aux ministères les données dès le jour de publication du décret.
- En matière d'antivirus en ligne, le CISIRH, grâce aux travaux menés par le LAB INNOV RH, a pu contractualiser avec un fournisseur d'outil permettant de scanner les pièces jointes provenant d'internet et à terme toutes les pièces jointes. Ce

travail a permis de réduire considérablement la charge qui pesait sur les employeurs et d'accélérer la mise en œuvre de la mesure de simplification.

- En matière d'outil de ticketing, la CISIRH a choisi une nouvelle solution cohérente avec son utilisation en interne. Le LAB INNOV RH pilote le projet avec le Bureau technique et le Bureau chargé de l'accompagnement du changement.

**Le Lab  
InnovRH a  
accompagné  
11 projets  
en 2023.**

## 08 Innovation et outils de RH qualitative

### Le Lab InnovRH est un acteur de la transformation interne et externe

Le Lab du CISIRH contribue à différentes communautés de l'innovation avec la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), la mission innovation des ministères économiques et financiers (MEF) et d'autres communautés apprenantes. Cela va de la simple participation à la co-animation d'ateliers et séminaires.

- Organisation du NUBOTHON dans les locaux du LAB.
- Animation de la table ronde IA lors du 4<sup>ème</sup> selon des applications RH du CISIRH.
- Accompagnement de la DGAFP en Grèce lors d'un programme d'échanges européen piloté par la France.

**12**  
projets  
accompagnés

**+66%**  
de démonstrations  
applicatives



### Le Lab InnovRH mène des actions autour de l'innovation technique

- Organisation de démonstrations d'outils, en interne comme avec les partenaires et directions de rattachement.
- Pilotage et réalisation de preuves de concepts (POC) : 2 POC en 2023. Destinés à valider certaines approches, ils peuvent aboutir à de nouveaux projets, ou au contraire à invalider certaines pistes.



## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

### La qualification des projets

3 projets ont été qualifiés selon la grille définie. Ces projets ont tous été validés :

- « Support CISIRH » pour remplacer « CISIRH Now »
- K-studio pour les outils ESTEVE et RenoIRH
- RenoIRH-Paie

Le CISIRH est ainsi doté d'un outil qui permet d'objectiver les décisions de la Direction pour lancer un projet ou le refuser.

Lors du comité de programmation de novembre 2023, la direction a mis en avant la nécessité du financement des projets, comme le prévoit par ailleurs le nouvel modèle économique du service dans son contrat d'objectifs et de moyens. Le processus de qualification a pour objectif de mettre en avant cette problématique mais également les autres sujets (architecture fonctionnelle, calendriers...)

**3 projets  
qualifiés et  
validés en  
2023**



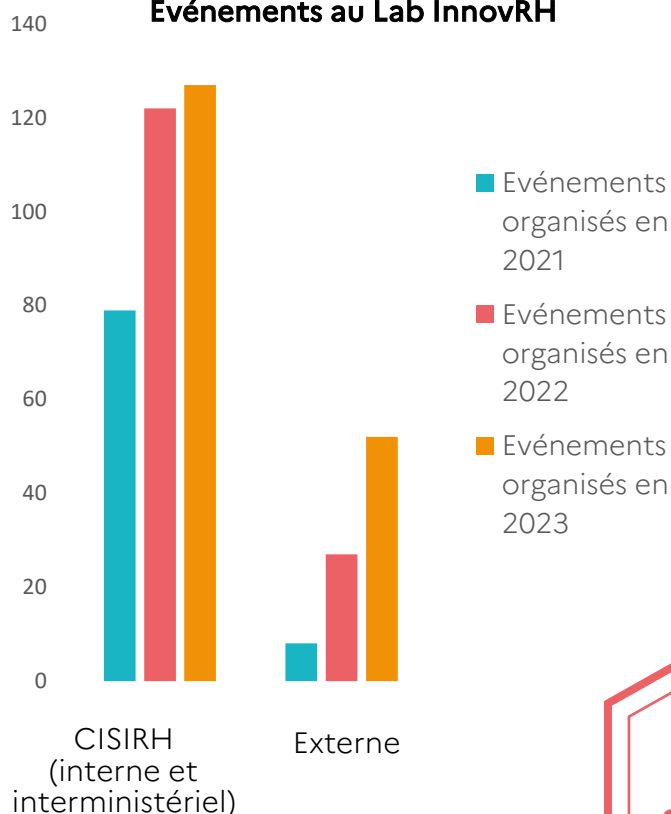
### La Station C

La notoriété des équipements du LAB INNOV RH se diffuse maintenant au-delà du périmètre du MTFP et du MEFSIN. Les directions apprécient de disposer d'un tel lieu dédié à l'intelligence collective et capable d'accueillir un nombre important de participants.

## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

Événements au Lab InnovRH



29

événements  
organisés par le  
Lab InnovRH

88

événements  
organisés par le  
CISIRH

52

événements  
organisés par  
d'autres  
directions

## Perspective 2024

Tout en conservant ses missions originales, le LAB InnovRH va recentrer ses activités afin de mieux anticiper les projets et apporter plus de valeur aux équipes projet, à la direction du CISIRH et à ses partenaires.

- La veille applicative sera recentrée sur les applications du CISIRH, l'écoute utilisateurs et une meilleure connaissance du contexte des partenaires. La veille applicative auprès des éditeurs sera plus « métier » afin de trouver le cas échéant des solutions externes pour répondre toujours au mieux à nos partenaires.
- Le LAB InnovRH continuera à promouvoir d'autres façons de travailler mais en s'axant plus sur les retours d'expériences de nos partenaires ou autres et en assistant les projets pour leurs phases de cadrage ou dans le cadre de certaines demandes d'évolutions.

L'instruction des projets sera renforcée par ce recentrage, ainsi que le pilotage de l'architecture fonctionnelle et applicative.

## Innovation et outils de RH qualitative

### 4<sup>ème</sup> édition du Salon des applications RH

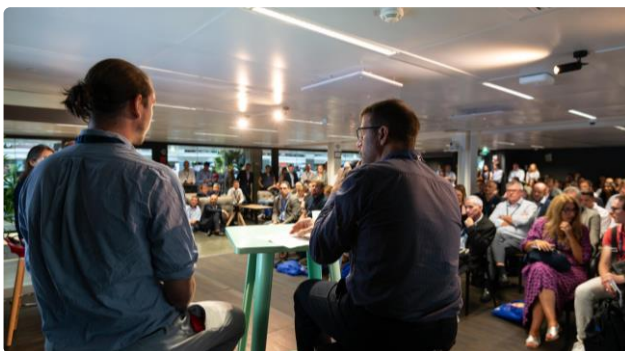
Afin d'accélérer la diffusion d'outils innovants concourant à la transformation numérique des fonctions RH publiques, le CISIRH a imaginé il y a six ans un événement fédérateur encourageant les échanges entre les acteurs publics et privés.

**Après trois premières éditions réussies en 2017, 2019 et 2020, et une pause liée à la pandémie, le salon des applications RH organisé par le CISIRH était de retour le 12 septembre 2023 ! Cette nouvelle édition a mobilisé près de 600 participants sur la journée, confirmant une fois de plus le succès de ce rendez-vous et la pertinence de son renouvellement périodique**

Cette 4<sup>ème</sup> édition a réuni 195 exposants sur 42 stands, dont 16 tenus par des start-up RH innovantes. Le salon des applications RH de 2023 a ainsi mobilisé une grande diversité d'acteurs : start-up RH, entités ministérielles et interministérielles, éditeurs, etc.



Les deux tables rondes thématiques organisées sur la journée ont également connu un succès indéniable, de même pour les deux sessions de café-débat et pour l'atelier.



Ce salon a offert aux participants une vision globale sur les enjeux et projets RH des acteurs ministériels et interministériels, sur les tendances des secteurs public et privé, et sur les innovations de rupture portées par des start-up dans le domaine des applications relatives aux ressources humaines.

## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

### ESTEVE

La solution « évolution du système de traitement de l'évaluation dématérialisé » (ESTEVE) permet de dématérialiser la procédure d'évaluation et d'élaboration du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP), de gérer et piloter les campagnes d'évaluation.

7

fonctionnalités  
d'ESTEVE

L'application ESTEVE offre six fonctionnalités :

- la **rédaction et la signature dématérialisées** par l'agent et les évaluateurs grâce au CREP ;
- la **consultation des indicateurs et tableaux de bord** permettant aux gestionnaires RH et évaluateurs de piloter la campagne sur leur périmètre ;
- la **gestion de processus de recours** ;
- la **reprise des données du CREP N-1 pour l'année N** (objectifs, formations, description du poste, etc.) ;
- l'**export de l'intégralité des données issues des campagnes d'évaluation** ;
- la **gestion et la préparation des entretiens prospectifs** grâce à des fiches dédiées ;
- la **délégation de la rédaction des entretiens à l'agent**.

La qualité principale reconnue par les utilisateurs d'ESTEVE est sa simplicité d'utilisation.

En 2023, l'application ESTEVE a accueilli neuf nouveaux partenaires :

- **La Cour des comptes**
- **Le CEREMA** (Centre d'études et d'expertise sur les risques, la mobilité et l'aménagement)
- **L'ENPC** (Ecole nationale des ponts et chaussées)
- **Le ministère de l'Intérieur**
- **L'université Gustave Eiffel**
- **L'université Toulouse III**
- **Le CNED** (centre national d'enseignement à distance)
- **L'ENSM** (Ecole Nationale Supérieure Maritime)
- **Le SGDSN** (Secrétariat général de la Défense et de la Sécurité nationale)

## 08 Innovation et outils de RH qualitative

**380 000** agents évalués

**2 643 429** visites sur ESTEVE

**2** Copil interministériels

**5** webinaires

**134** déploiements tout environnement

**205** tickets explicatifs et évolutifs traités et livrés en production

**14** modèles de CREP ont évolué

**18** sprints agiles

**182** incidents corrigés en production

**4** nouveaux chantiers démarrés sur le dernier quadrimestre 2023, dont e-formation, chantiers techniques, conformité

**27** sessions de formation

**355** cahiers de formation créés

**3** modules e-learning mis à jour

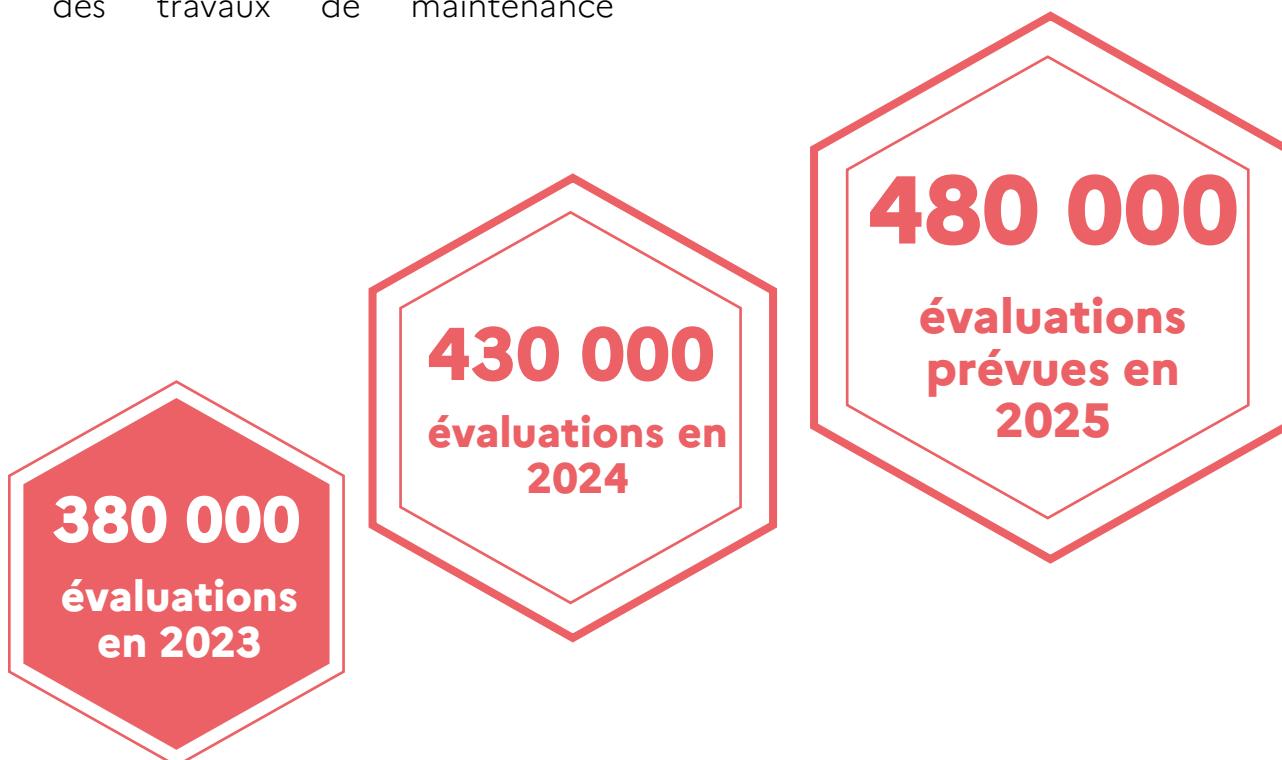
**356** participants à la communauté ESTEVE via OSMOSE soit 94 nouveaux participants

## 08 Innovation et outils de RH qualitative

### Perspectives 2024

La feuille de route d'ESTEVE prévoit :

- sur le premier quadrimestre 2024, de finaliser l'accompagnement au déploiement de six nouveaux partenaires dont la Préfecture de Police, l'université de Toulon ...;
- de poursuivre sa diffusion auprès de nouveaux partenaires et d'accompagner le ministère de l'Intérieur dans son déploiement progressif pour atteindre la généralisation aux 80 000 agents concernés en janvier 2025;
- d'optimiser et de renforcer l'application (performance applicative, structure de la base de données, infrastructure et système d'exploitation) ;
- de maintenir l'application par des évolutions du socle technique, des travaux de maintenance système et une veille permettant de résorber d'éventuelles vulnérabilités sur les serveurs applicatifs ;
- d'assurer la continuité du chantier de déversement des CREP dans le dossier individuel de chaque agent, au sein des différentes solutions des partenaires (notamment GAUdDI) ;
- la mise en conformité Noyau RH FPE;
- de poursuivre des chantiers métiers tels que la prise en compte des évolutions permettant de mieux gérer les campagnes de l'administration territoriale de l'État, ainsi que celles de la haute fonction publique et de l'évaluation de l'entretien.



## Gestion des viviers et des compétences

36 sprints agiles

2 Copil interministériels

1 retour d'expérience

4 mises en production

1 incident corrigé en production

69 déploiements tout environnement

158 tickets et de demandes d'évolution, traités et livrés en production

18 co-testing

43 participants à la communauté « Gestion des compétences » via OSMOSE

### Souche SICD Néo

Depuis 2020, le CISIRH développe un outil de gestion des viviers et des compétences. Cette application reproduit les fonctionnalités du système d'information cadres dirigeants (SICD), dans une version renouvelée appelée « SICD Néo ». Cette souche applicative regroupe deux ressources :

- **le projet VINCI** qui porte les besoins émis par la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) pour le vivier des cadres supérieurs.
- **Le nouvel outil de gestion des compétences pour l'encadrement supérieur de l'État** piloté par la DGAFP et la DIESE.

### Nouvel outil de gestion des compétences pour les administrateurs de l'État

La gestion des compétences fait l'objet d'une attention particulière, notamment dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique. Afin de répondre aux besoins de la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), en charge avec la DGAFP du nouveau corps des administrateurs d'État, le CISIRH a proposé au travers de sa souche SICD Néo d'accompagner numériquement cette réforme.



## 08 Innovation et outils de RH qualitative

Deux axes principaux ont été identifiés à l'occasion du Copil du 8 septembre 2022 :

- la convergence de SICD et VINCI vers un outil unique ;
- l'optimisation de l'adéquation entre profil et poste proposée par l'application.

Si le deuxième axe doit permettre une meilleure adéquation entre les postes à pourvoir et les profils des candidats suggérés aux délégués à l'encadrement supérieur, il doit également proposer aux candidats des postes plus proches de leurs aspirations (ce qui constitue un facteur important de l'adhésion à l'outil par ces derniers).

En 2023, l'équipe SI Compétences lance le projet de fusion des applications SICD et VINCI. Des premiers travaux ont été réalisés :

- finalisation de la refonte de l'algorithme de matching pour se baser sur la dernière affectation de l'agent, ses compétences détenues ainsi que son appartenance à un vivier,
- finalisation des travaux relatifs à la sécurité et à la qualité du code afin de préparer l'audit de sécurité/code planifié en septembre 2023,
- finalisation des travaux relatifs à la conformité Noyau RH FPE. Les données liées aux référentiels VINCI restent néanmoins en attente de validation par le métier.

**SICD**

système  
d'information  
cadres  
dirigeants

**VINCI**

vivier des cadres  
supérieurs

**1**

outil unique  
en cours de  
création

## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

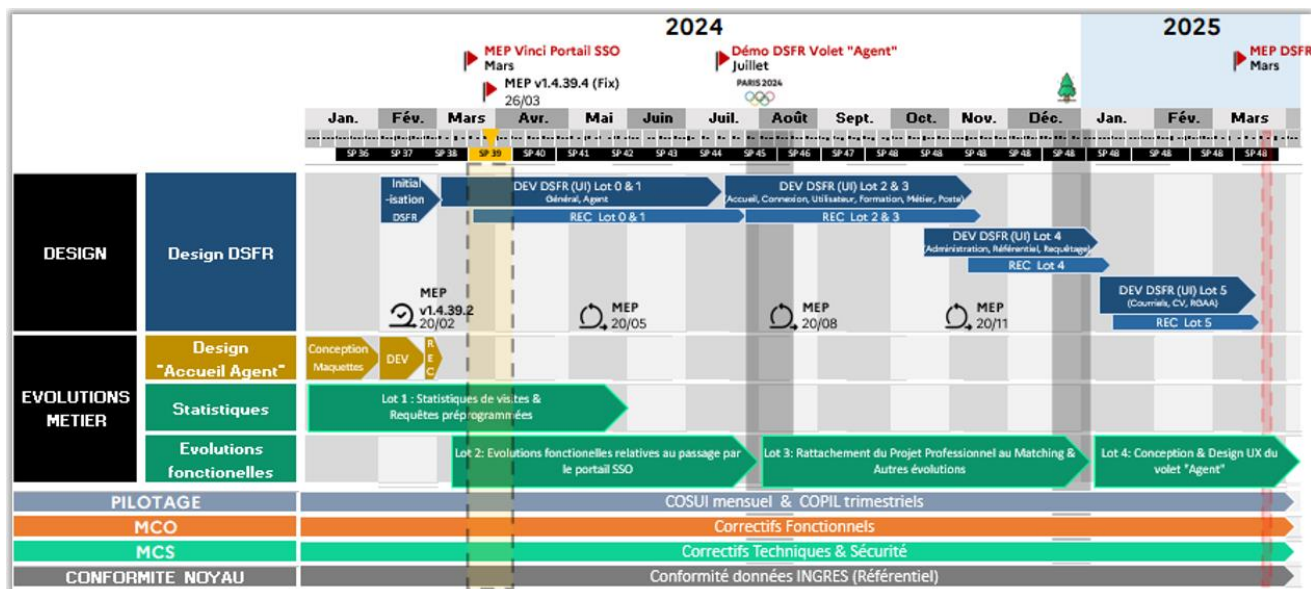
## Perspectives 2024

En 2024, la DIESE finalisera la migration des données de VINCI vers SICD ainsi que l'harmonisation de ses référentiels.

Pour l'ouverture de service de l'application regroupée, la DIESE a souhaité un accompagnement du CISIRH afin de pouvoir avancer dans sa phase de déploiement et procéder à une ouverture de service assez rapidement.

Par ailleurs, d'autres projets sont prévus pour cette année:

- revue de la page d'accueil de l'agent afin de l'encourager à compléter son parcours de carrière,
- refonte du design conformément à la charte graphique de l'Etat (DSFR),
- passage de l'application derrière le Portail du CISIRH,
- développement de tableaux de bord pour le suivi des dossiers des agents complétés par les partenaires.



## 08

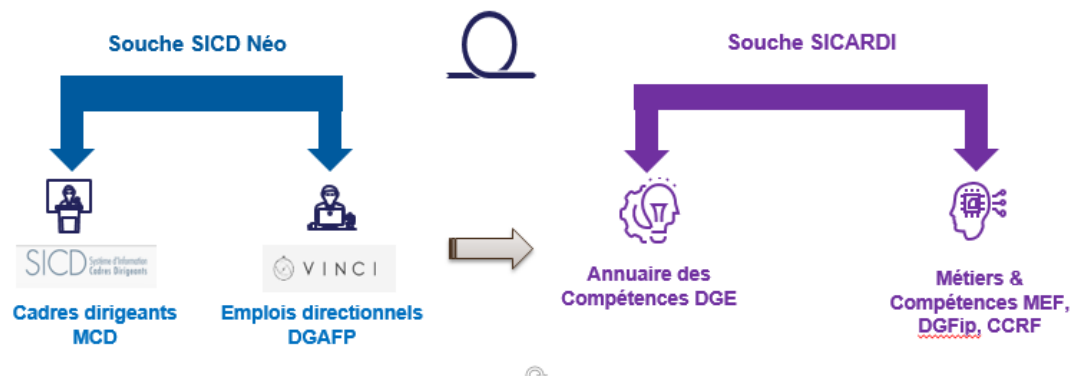
# Innovation et outils de RH qualitative

## Souche SICARDI

En octobre 2021, le CISIRH lance le développement de la souche applicative du système d'information pour les compétences et la reconnaissance des carrières individuelles (SICARDI).

Elle intègre :

- **l'annuaire des compétences**, migré de la souche applicative SICD Néo et mené par la direction générale des Entreprises (DGE) ;
- **l'application SICARDI** pilotée par le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN).



## Le SI pour les compétences des agents et le renouveau des carrières individuelles (SICARDI)

Le projet SICARDI s'adresse à tous les ministères souhaitant disposer d'une solution informatique pour accompagner leur démarche de gestion des viviers et des compétences.

Suite au Copil du 28 septembre 2021 avec le MEFSIN, il a été décidé de poursuivre le projet d'un SI Compétences avec le CISIRH.

Pour cela, il a été choisi de s'appuyer sur la souche de l'annuaire des compétences développée pour la DGE et d'aménager le SI Compétences pour prendre en compte les besoins du secrétariat général du MEFSIN, de la DGFiP et de la direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes (DGCCRF).

## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

À terme, la souche SICARDI pourrait **accueillir d'autres ministères et utiliser des référentiels issus de Ingres**, notamment pour rendre possible l'utilisation du répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) et du dictionnaire des compétences.

L'outil proposé par le CISIRH offrira la possibilité :

- de collecter les compétences des agents ;
- de faire correspondre des compétences à un emploi, ou à un métier RMFP ou à un métier directionnel ;
- d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel, afin qu'ils deviennent acteurs de leur mobilité et de leur carrière professionnelle.

En 2022, la première version conçue par le CISIRH et recettée par les directions, a permis de répondre aux objectifs suivants :

- identifier les compétences détenues par un vivier d'agents susceptibles d'occuper un emploi ;
- reconnaître les métiers compatibles avec les compétences de ces agents ;
- mesurer la complétude des compétences détenues par les agents du vivier ;
- suivre le nombre de candidats potentiels ;
- contribuer à améliorer l'attractivité des métiers.

Nom complet	Unité structurelle	Administration d'emploi	Poste	Cargo	Grade	Tel
M. FRANCOIS AGENT028111	Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique		88	Agent catégorie A de la DGCCRF	Inspecteur de la CCRF	
Mme FRANCOIS AGENT028113	Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes	Enquêtrice	Agent catégorie A de la DGCCRF	Inspecteur de la CCRF	
Mme FRANCOIS AGENT028114	Ministère de l'Économie, des Finances	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes	Enquêtrice	Comptable crif	Contrôleur de 2ème classe	

Cartographie des métiers

Q Critères de recherche

Identification

Type de métier

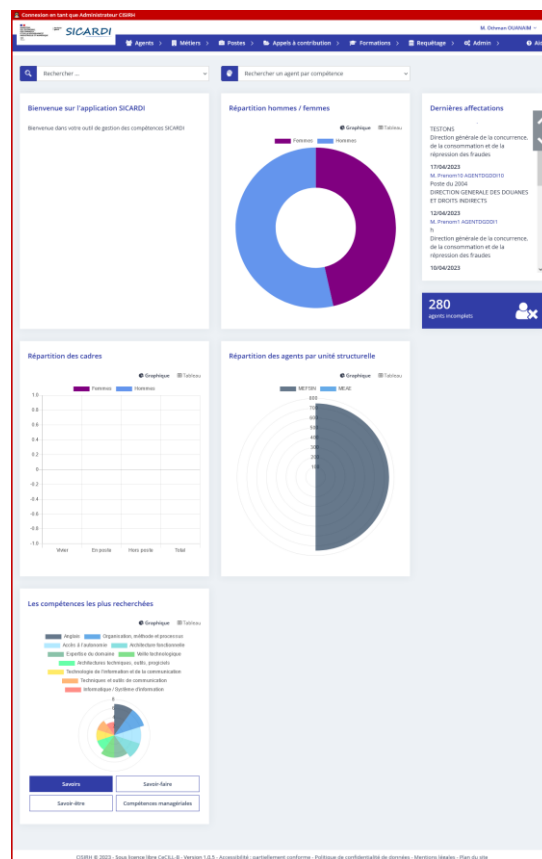
Domaines fonctionnels

Familles professionnelles

Calculer les requêtes

Q Rechercher

Libellé	Lien	Date
Médiation	https://catalogue.igafp.fr/formation/134-mediation	30/01/2023
Management	https://catalogue.igafp.fr/formation/135-management	30/01/2023
Langues	https://catalogue.igafp.fr/formation/136-langues	30/01/2023
Informatique	https://catalogue.igafp.fr/formation/137-informatique	30/01/2023
Immobilier	https://catalogue.igafp.fr/formation/138-immobilier	30/01/2023
Nyctologie, innovation, créativité	https://catalogue.igafp.fr/formation/139-numerique-innovation-creativite	30/01/2023
Recouvrement humain	https://catalogue.igafp.fr/formation/140-recouvrement-humain	30/01/2023
Gestion et recherche documentaire	https://catalogue.igafp.fr/formation/141-gestion-recherche-documentaire	30/01/2023



## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

En 2023, une phase d'expérimentation a été lancée sur une population pilote d'environ 700 agents.

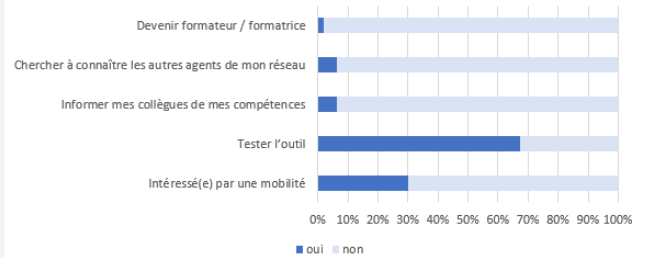
Le but étant :

- d'obtenir un premier retour utilisateur sur le fonctionnement et l'ergonomie de l'outil avant son ouverture à la population cible,
- impliquer les utilisateurs afin de les faire adhérer à la mise en œuvre du projet SICARDI,
- prendre en compte les premiers retours utilisateurs afin d'améliorer le fonctionnement de SICARDI (méthode agile).

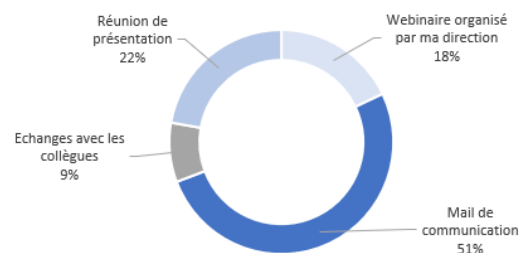
À l'issue de cet essai, un retour d'expérience a été réalisé et les axes d'amélioration suivants ont pu être identifiés :

- la facilité d'utilisation de l'outil : simplification du processus de connexion pour faciliter la connexion à l'application ;
- l'ergonomie de l'outil : conception de maquettes avec une nouvelle interface plus moderne de l'application ;
- la fluidité du processus de déclaration des compétences : harmonisation des compétences pour éliminer les compétences doublons / illisibles.

## Pourquoi ont-ils participé aux pilotes SICARDI ?



## Comment ont-ils connu SICARDI ?



## Top 3 des usages

- 1 Identifier mes compétences
- 2 Créer un CV automatisé
- 3 Rechercher une formation

## Les autres usages



## Chiffres clés



## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

## Perspectives 2024

En avril 2024, l'interface SIRHIUS a été mise en production permettant le déploiement de la vague 1 avec une population d'environ 4000 nouveaux agents.

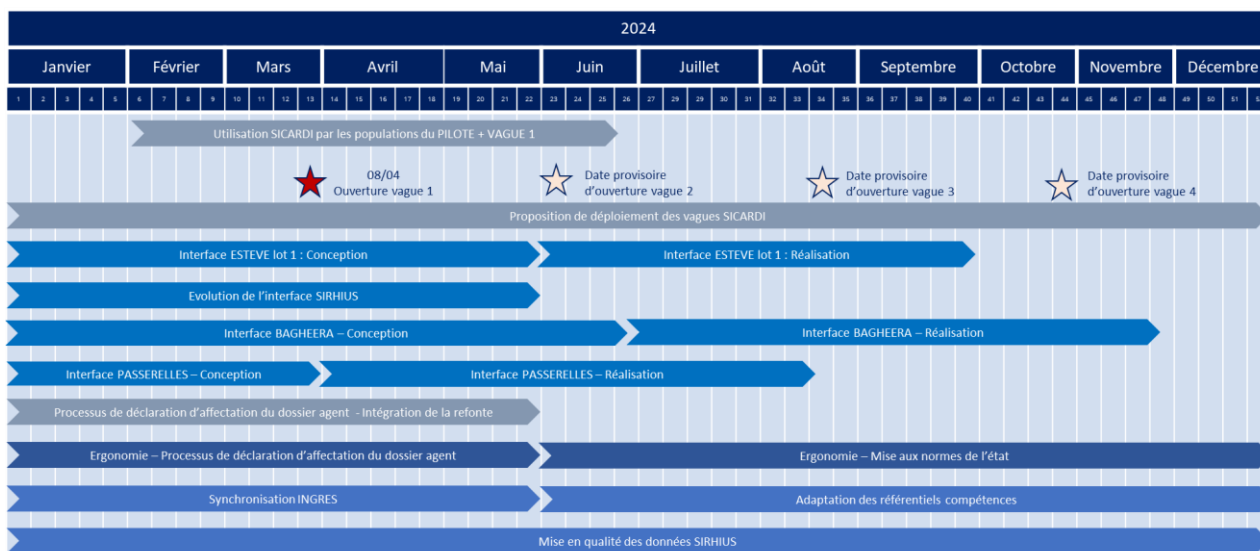
**L'élargissement du périmètre se fera tout au long de l'année par vagues.**

Par ailleurs, d'autres projets sont prévus pour cette année :

- **évolution de l'interface SIRHIUS** afin d'intégrer les métiers RMFP directement déclarés dans SIRHIUS,
- **amélioration de la prise en main de**

**l'outil pour l'utilisateur** avec la refonte du processus de déclaration d'affectation du dossier agent,

- **refonte de l'ergonomie et du design SICARDI** conformément à la charte graphique de l'Etat (DSFR),
- **activation de la Synchronisation INGRES** pour alimenter les référentiels SICARDI (publication du RCFP),
- **intégration des macros-compétences du RMFP.**



## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

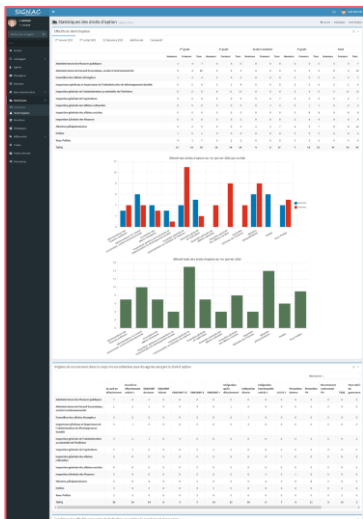
### Système interministériel pour la gestion nominative des administrateurs civils (SIGNAC)

Suite à la publication de la réforme de la haute fonction publique (décrets n° 2022-1452, n° 2022-1453, n° 2022-1454 du 23 novembre 2022, arrêté du 23 novembre 2022), le corps des administrateurs civils a laissé place au corps des administrateurs d'État.

Pour répondre à cette obligation réglementaire, les équipes du CISIRH ont dû adapter l'application SIGNAC, dédiée aux administrateurs civils jusqu'en 2022, en créant de nouvelles fonctionnalités afin d'intégrer les agents reclassés dans ce nouveau corps.

# 5 062

administrateurs  
de l'État gérés



L'année 2023 a marqué la mise en œuvre concrète de la réforme de la haute fonction publique (HFP) qui a permis la création à compter du 1er janvier 2022 du nouveau corps des administrateurs de l'État (AE).

Pour leur gestion, tous ces personnels sont rattachés à l'administration dans laquelle ils sont affectés, mais certains actes de gestion relèvent de la DGAFP.

**SIGNAC a pour objectif de faciliter le travail des gestionnaires en optimisant et sécurisant le suivi de la gestion administrative de ce corps et de fiabiliser les données statistiques correspondantes.**

L'application SIGNAC a également fait l'objet d'une importante montée de version du socle technique PHP 8.1 / Symfony 6.4 et des mises à jour de sécurité périodiques des environnements des plateformes projet et de production conformément aux recommandation de sécurité.

D'autres travaux ont été réalisés au courant de l'année 2023 tels que la mise en conformité du Noyau RH-FPE et du RGAA pour répondre aux obligations légales de mise en conformité en matière d'accessibilité numérique.



## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

### La boîte à outils

Mise en production en juillet 2022, la boîte à outils (BAO) a été créée par les équipes du CISIRH pour valoriser les outils déjà existants et les mettre à disposition des partenaires en un lieu unique. Cette boîte à outils vient accompagner les gestionnaires sur des sujets précis que les SIRH ne portent pas.

Aujourd'hui, cette boîte à outils est composée de trois outils qui ont été améliorés pour une plus grande facilité d'utilisation et une meilleure ergonomie. D'autres outils viendront l'enrichir pour satisfaire des besoins non couverts par les SIRH.

#### Les outils de la BAO

La calculatrice du supplément familial de traitement (SFT).

Cette calculatrice, au format Excel, a été conçue pour aider les gestionnaires RH à instruire les demandes de versement du supplément familial de traitement, et à déterminer, en fonction des situations, le montant du SFT à allouer.

Le simulateur de profils cotisants.

Le simulateur de profils cotisants permet aux gestionnaires RH de vérifier la cohérence du profil cotisant associé à la situation statutaire d'un agent. Le principe d'utilisation est simple : le simulateur permet aux gestionnaires de préciser le fondement juridique sur lequel s'appuie le recrutement et d'en déduire le profil cotisant qui doit être

mis en place.

Le simulateur de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Ce simulateur, au format Excel, a été créé pour faciliter la mise en œuvre et la sécurisation de ce dispositif par les gestionnaires RH.

Il permet de :

- calculer les montants de l'ISRC mise en place au sein de la fonction publique et de son plancher;
- connaître les modalités d'assujettissement du montant retenu de l'ISRC à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales, ainsi que les codes PAY applicables pour le versement de l'indemnité.

**Les principales réalisations au cours de l'année 2023 sont les suivantes :**

- La boîte à outils, comprenant le profil cotisant, la calculatrice SFT et le simulateur d'indemnité de rupture conventionnelle, a franchi avec succès le processus d'homologation en matière de sécurité.
- Les utilisateurs bénéficient désormais d'un accès simplifié grâce à l'intégration de la BAO dans le portail SSO du CISIRH, permettant une authentification unique.
- Les règles de calcul du calculateur SFT, de la rupture conventionnelle et du profil cotisant ont été mises à jour.

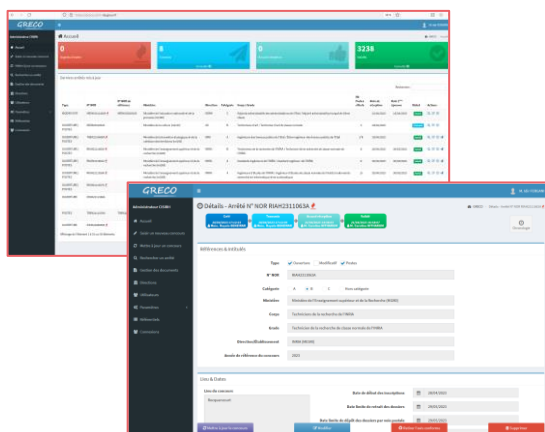
## 08

## Innovation et outils de RH qualitative

### Gestion des recrutements et concours (GRECO)

L'application GRECO dématérialise le processus de proposition d'arrêté d'ouverture de recrutements via l'application « concours » par l'employeur jusqu'à sa validation par la DGAFP. Elle est ouverte à l'ensemble des ministères et établissements publics recruteurs.

Cet outil simplifie la déclaration et les échanges entre les acteurs du processus. Il permet de suivre la validation opérée par la DGAFP et d'accéder à une synthèse des recrutements proposés/autorisés (statistiques). Il offre une base de données sur les recrutements dans les ministères qui pourrait, à terme, faciliter la constitution de certains volets des rapports sociaux uniques.



L'application utilise les référentiels ministères, corps et grades issus de l'API Ingres. Avec les référentiels, cette interface garantit des libellés conformes à la réglementation et facilite l'exploitation des données. Les corps et grades des fonctions publiques hospitalière et territoriale ont également été ajoutés dans l'outil.

En 2023, d'importants travaux ont été lancés dans le domaine de la sécurité, marqués par **l'automatisation des mises à jour du socle technique** pour renforcer la sûreté du système

Parallèlement, un audit a été réalisé pour évaluer la conformité aux critères du Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), suivi de l'élaboration d'un schéma pluriannuel visant à accroître l'accessibilité de l'application aux personnes en situation de handicap.

Au cours de l'année 2023, d'autres travaux ont été accomplis, notamment la mise en conformité au Noyau RH-FPE.

# 698

demandes  
d'ouverture de  
concours

**26**

formations  
organisées en  
interne par le  
CISIRH

**331**

stagiaires  
concernés

## 09

## Vie du CISIRH

Travailler au CISIRH, c'est aussi avoir accès à une offre de services internes au bénéfice des agents. A ce titre, le CISIRH accompagne ses agents dans l'installation et l'évolution de leur environnement de travail et dans leur montée en compétences. Il favorise les parcours de carrière et crée, au travers d'événements, des synergies inter-bureaux.

Le bureau des affaires générales (BAG) couvre les fonctions de soutien : ressources humaines, formation, budget et dépenses publiques, environnement et qualité de vie au travail, assistance bureautique et communication. Il accompagne également de façon opérationnelle les travaux menés par l'assistante de prévention qui est placée directement sous l'autorité du directeur du CISIRH.

**Une nouvelle politique d'accueil d'apprentis et de stagiaires dans les métiers du numérique**

**Organisation de la 4<sup>ème</sup> édition du Salon des Applications RH du CISIRH à la Station F**

Au-delà de la gestion courante, le bureau des affaires générales a plus particulièrement orienté ses activités, en 2023, sur :

- le développement d'une politique d'accueil des apprentis et des stagiaires dans les métiers du numérique ;
- la pérennisation du format « kiosques » pour les sessions d'accueil des nouveaux arrivants ;
- l'organisation de nombreuses sessions de formation et de sensibilisation internes ;
- l'élaboration, avec les agents du CISIRH, du document unique d'évaluation des risques professionnels et du plan annuel de prévention ;
- la mise à niveau des outils de travail, que ce soit les installations physiques ou bureautiques mises à disposition des agents ;
- l'organisation et la participation au séminaire de travail avec les agents du CISIRH ;
- l'organisation et l'élaboration de la 4<sup>ème</sup> édition du Salon des Applications RH ;
- le développement de la marque employeur via une politique de recrutement lancée sur le réseau social professionnel LinkedIn.

## 09 Vie du CISIRH

### Environnement de travail

Les assistants informatiques de proximité (AIP) ont pour mission de répondre aux besoins exprimés par les équipes projets en matière d'installation des postes de travail et d'applications nécessaires à leurs fonctions. Ces activités sont effectuées en respectant les règles de sécurité des ministères économiques et financiers.

### De nombreuses actions en matière de bureautique ont été menées :

- 818 interventions demandées via le service d'assistance utilisateurs ;
- environ 450 interventions demandées directement à nos AIP ;
- la migration des ordinateurs vers le pack office 2021;
- la mise en place de l'application LINA, solution de protection de serveurs de fichiers, d'ordinateurs portables et de bureau;
- le changement des copieurs;
- la gestion des impacts du changement d'autorité de certification IGC .

### En matière de logistique, plusieurs espaces ont été aménagés afin de répondre à l'évolution des équipes projets

- aménagement de la salle Ozone pour accueillir la nouvelle équipe RenoïRH-Paie;
- aménagement de la nouvelle salle Ozone afin de pouvoir faire des ateliers collaboratifs en petit nombre ;

Depuis plusieurs années, le CISIRH développe une politique d'accueil de stagiaires dans les métiers de la bureautique. En parallèle de la venue de ces stagiaires, 19 personnes en 2023, le BAG maintient sa politique sur le handicap par l'accueil de deux d'entre eux issus de centres de réinsertion. Le CISIRH a également accueilli cinq stagiaires gratifiés ainsi que six apprentis (dont un dans le cadre de la convention du secrétariat général avec l'APPELS).

# 1268

interventions sur  
les postes  
bureautiques

## 09 Vie du CISIRH

### Assistante de prévention

Le CISIRH accorde une place importante à la santé et à la sécurité de ses agents et a mis en place une organisation participative autour de ces sujets.

### DUERP / PAP

Afin de préparer l'évaluation des risques professionnels qui a été présentée à la Formation Spécialisée (FS), ancien CHSCT, du 16 novembre 2023, la démarche retenue par le CISIRH pour les recueillir et les actualiser a été la suivante :

- le groupe de prévention du CISIRH (composé d'agents volontaires représentatifs de la composition du CISIRH tant par le statut, l'unité de travail et le type de fonction), ainsi que le directeur et l'assistante de prévention se sont réunis afin de consolider et requalifier les risques présentés dans le projet de DUERP/PAP ;
- les résultats des travaux du groupe de prévention ont été présentés au groupe de travail DUERP/PAP, présidé par le directeur du CISIRH, avec pour objectifs :
  - de faire un bilan des actions de prévention mises en œuvre ;
  - de valider les travaux de mise à jour du DUERP/PAP ;
  - d'identifier d'éventuels risques ou mesures de prévention non relevés dans les travaux précédents.

Une fois finalisé, le DUERP / PAP a reçu un avis favorable unanime de la part des organisations syndicales lors de sa présentation en FS d'administration centrale.

Enfin, ce DUERP / PAP a été partagé avec les agents dans le cadre d'une séance de « regards croisés » et mis à disposition sur l'intranet du CISIRH.

### Actions de prévention

Plusieurs actions de prévention ont été conduites :

- **conditions de travail** : aménagement des locaux, règles d'hygiène en milieu collectif, rappel des bonnes pratiques de travail en *open space* ;
- **entretiens RH** : accueil des agents demandeurs d'accompagnement personnalisé en matière de formation, mobilité, carrière ;
- participation aux **deux exercices d'évacuation incendie** de l'année 2023.

**DUERP/PAP**

**avis favorable  
unanime de la part  
des organisations  
syndicales**

## 09 Vie du CISIRH

**121 agents  
ont suivi  
au moins une  
formation sur  
les 150 agents  
qui ont été  
présents  
au CISIRH  
en 2023.**

**495  
jours de  
formation  
suivis**

### Formation

Axe important de la qualité de vie au travail, la formation des agents est un enjeu essentiel de la politique RH du CISIRH. En 2023, le bilan des formations suivies par les agents est inférieur à celui de 2022 (77 % contre 95 %), mais équivalent à 2021.

A ce taux peuvent être rajoutées les formations qui s'échelonnent sur 2023-2024 et sont en général des formations essentiellement en distanciel et non achevées fin 2023.

Au total, les formations ont mobilisé 331 stagiaires et ont représenté un volume de 495 jours de formation. Ces chiffres intègrent la participation de certains stagiaires à plusieurs formations. La durée moyenne d'une session au cours de l'année 2023 a été de 1,5 jour.

Ces statistiques s'expliquent également par la réalisation de nombreuses sessions de formation et de sensibilisation organisées directement par le CISIRH à la demande de la direction et des bureaux.



## 09 Vie du CISIRH

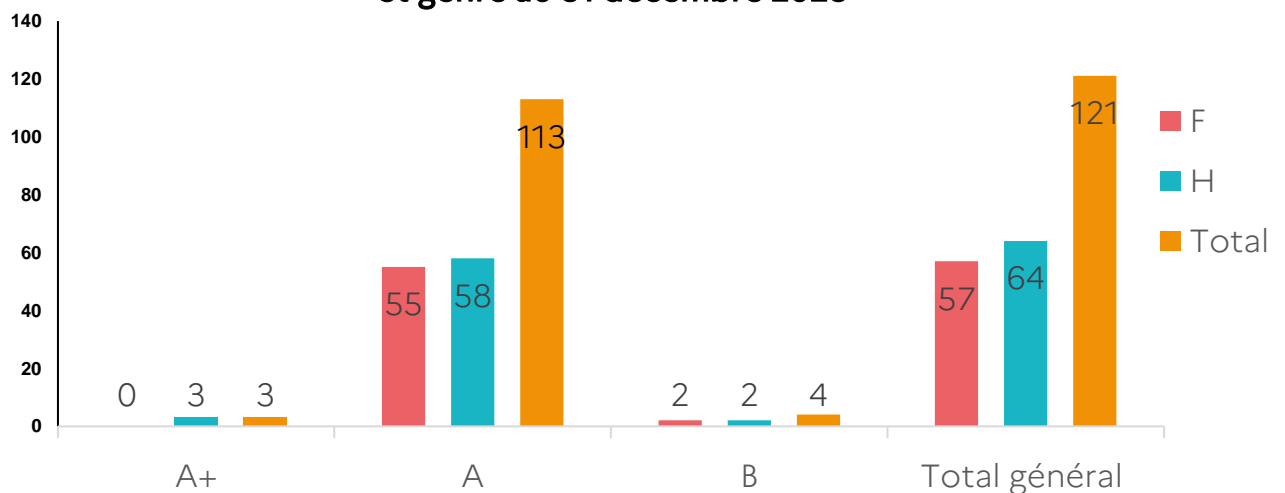
**26 formations, pour un total de 148 stagiaires, ont été organisées par le CISIRH :**

- **11 formations techniques ont été commandées à des organismes extérieurs**, notamment dans le cadre des marchés interministériels UGAP et DGFIP, pour les besoins notamment du bureau technique, de la DSN, des applications spécifiques, du projet RenoIRH et du LAB Innov.
- **15 formations ont été organisées en interne par les équipes du CISIRH ;**
  - 2 sessions de formation pour les nouveaux arrivants ;
  - 5 sensibilisations à l'outil Ingres ;
  - 5 formations à l'outil RenoIRH ;
  - 3 sessions de sensibilisations sur l'accessibilité, la sécurité du numérique et sur les violences sexuelles et sexistes ainsi que sur les mesures de prévention médiation...

Le CISIRH est très attentif à la lutte contre les discriminations dans l'accès aux formations. Ainsi, la population démographique des stagiaires reflète la population du service en termes de catégories, d'âge et de répartition femmes-hommes. En 2023, la population des stagiaires était ainsi composée de 47 % de femmes et de 53 % d'hommes, répartition totalement identique à celle des effectifs.

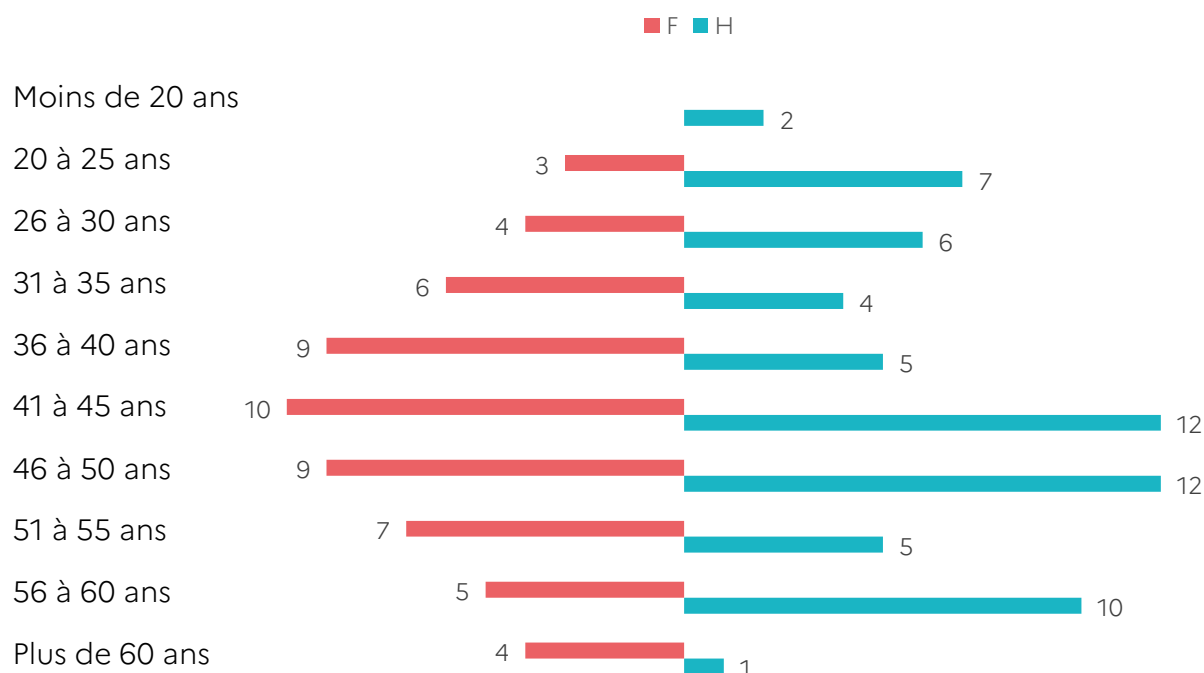
**26**  
**formations dispensées en interne du CISIRH**

**Répartition des agents formés par catégorie et genre au 31 décembre 2023**



## 09 Vie du CISIRH

### Pyramide des âges des agents formés du CISIRH



Ces indicateurs sur la catégorie, l'âge et le genre illustrent l'absence de discrimination dans l'accès à la formation selon ces différents critères.

## 09 Vie du CISIRH

### Communication

#### Communication interne

- **Organisation du séminaire agents**

Durant la pandémie de la COVID-19, le CISIRH n'a pas pu organiser son séminaire à destination des agents. L'année 2023 marque le retour de cet événement. L'ordre du jour de cette journée : définir et partager la stratégie du CISIRH sur la période 2023-2025 et la feuille de route SIRH.

- **Organisation des kiosques nouveaux arrivants**

Suite au baromètre social réalisé début 2022, le bureau des affaires générales, et en particulier les pôles communication et formation, ont décidé de créer une nouvelle politique d'accueil des nouveaux arrivants. En 2023, le BAG a organisé les journées nouveaux arrivants sous un format « kiosques » disposé dans les différents bureaux afin que les agents rencontrent les équipes et connaissent les différents projets du CISIRH.

- **Organisation de sept rencontres « Regards croisés »**

Ces rencontres autour de thématiques métiers, projets ou techniques ont pour objectif de favoriser les échanges inter-bureaux et de permettre à tous les agents d'avoir connaissance des travaux en cours au sein des différentes équipes projets. Depuis la crise sanitaire et pour répondre à la mise en place du télétravail de façon pérenne, ces présentations sont réalisées en mode hybride (visioconférence et présentiel).

41

lettres  
d'information  
interne du CISIRH  
publiées

46

comptes-rendus  
du comité de  
direction

7

séances de  
regards croisés  
organisées

## 09 Vie du CISIRH

**66 032**  
visites du portail  
PissaRHo

**90 056**  
pages vues

**12 983**  
documents  
téléchargés

### Communication externe

#### ■ Communication projet

Le CISIRH communique sur ses projets de manière adaptée aux différents publics visés.

**La fonction publique d'État (ministères et établissements publics ayant accès au réseau interministériel de l'État)** : destiné à tous les professionnels des ressources humaines de la fonction publique d'État, le portail interministériel PissaRHo du CISIRH a pour vocation de diffuser les actualités sur les projets et de faciliter le travail en réseau avec nos partenaires, notamment en mettant à disposition les documents de référence.

**Tous publics** : l'offre de services du CISIRH est diffusée via de multiples supports et canaux :

- les documents synthétiques « flyers » présentant l'offre de services sont disponibles sur le site internet du CISIRH. Ils décrivent le contexte, les fonctionnalités, les apports des projets ainsi que leurs perspectives d'évolution. Actuellement, le catalogue de services du CISIRH se compose de 23 flyers ;
- la lettre d'information mensuelle met en avant les actualités majeures des projets du mois et met le focus sur un projet spécifique. En 2023, huit lettres d'information ont été diffusées via notre site internet et nos réseaux sociaux (LinkedIn et Twitter).

## 09 Vie du CISIRH

### Développement de la marque employeur

Afin d'optimiser son recrutement, le CISIRH multiplie les canaux de diffusion de ses offres d'emploi : site internet, réseaux sociaux, plateformes de recrutement. Cette année, le CISIRH s'est doté d'une licence LinkedIn afin de moderniser son image et attirer des profils spécialisés dans le domaine de l'informatique.



## 09 Vie du CISIRH

### Achat, maîtrise des risques et accessibilité numérique : réalisation de grands projets pour le bureau des achats et du contrôle interne (BACI)

Les activités du bureau des achats et du contrôle interne concernent trois grands domaines de la vie du CISIRH : les achats, la maîtrise des risques et l'accessibilité des contenus numériques.

# 18

recensement de besoins organisés par le SG des MEF

# 38

marchés ministériels ou interministériels utilisés en 2023

# 25M€

montant total des demandes d'achats certifiées en 2023

En terme d'achats, le BACI s'inscrit, sous la responsabilité du directeur, dans la politique de projets et d'achats informatiques du CISIRH portée opérationnellement par les deux sous-directeurs et leurs chefs de bureau.

#### La passation des marchés en propre du CISIRH

Lorsque les marchés ministériels ou interministériels existants ne répondent pas aux besoins du CISIRH, le BACI prend en charge la passation d'un marché en propre.

- Il organise avec les bureaux et projets concernés des groupes de travail afin que leurs besoins soient clairement définis;
- il détermine la forme du marché, les modalités de la mise en concurrence et les conditions d'exécution du futur marché.

En 2023, le BACI a procédé au renouvellement du marché général par lequel le CISIRH assure la tierce maintenance applicative (TMA) de la quasi-totalité des projets ainsi que l'assistance à leur déploiement.

#### En matière de contrôle interne

Le BACI pilote et met en œuvre la politique de maîtrise des risques du CISIRH qui s'inscrit elle-même dans le cadre plus global des travaux conduits par le secrétariat général du MEFSIN. Il représente le CISIRH dans les instances ministérielles de pilotage du contrôle interne.

Les risques ainsi cartographiés ont permis de construire le plan directionnel de maîtrise des risques du service sur la période 2024/2025.

De par ces travaux, le BACI participe ainsi à la sécurisation de la gestion des projets, tout en assurant le respect de ce qui est par ailleurs une obligation réglementaire.

## 09 Vie du CISIRH

### Plus de contenus numériques accessibles aux personnes en situation de handicap

En matière d'accessibilité, le BACI s'assure que les sites et applications conçus par le CISIRH sont accessibles et conformes au RGAA.

14 audits réalisés sur 8 applications

99 correctifs d'accessibilité recetté

1 module d'e-formation relatif à l'accessibilité du numérique développé

16 agents nouvellement arrivés au CISIRH sensibilisés à l'accessibilité du numérique

Tests effectués avec 4 utilisateurs en situation de handicap

A ce titre, le BACI réalise :

- un schéma pluriannuel de mise en accessibilité décliné en plans d'actions annuels;
- des déclarations d'accessibilité relatives aux sites et applications du CISIRH;
- des audits des sites et applications du CISIRH;
- des échanges et des tests avec des utilisateurs en situation de handicap;
- des sensibilisations à l'accessibilité numériques destinées aux agents du CISIRH;
- des modules de e-formation relatifs à l'accessibilité numérique destinés aux développeurs du CISIRH;
- des traductions en Français facile à lire et à comprendre (FALC) de notices d'aide à l'intention des utilisateurs des sites et applications du CISIRH.



# Glossaire

## 10

## Glossaire

## A

**Actes administratifs**

Ce terme désigne l'ensemble des actes pouvant être gérés par le moteur d'arrêtés et faisant l'objet d'une procédure de validation. Ce sont notamment les arrêtés, les décisions, les notifications, les contrats et avenants. Ils sont obligatoirement liés à une seule occurrence d'une ou de plusieurs informations historiques (date de début ou d'effet), gérés dans le dossier de l'agent

**Action publique 2022 (AP 2022)**

Programme phare du gouvernement d'Emmanuel Macron, il vise depuis 2018 à améliorer la qualité des services publics, offrir un environnement de travail modernisé aux agents publics et accompagner la baisse de la dépense publique.

**Adage**

Nomenclature des grades utilisée par le service des retraites de l'État.

**AgentConnect**

Service conçu par la direction interministérielle du numérique décliné du service FranceConnect. Il a pour objectif de simplifier le quotidien des agents de l'État en leur permettant d'utiliser les mêmes identifiant et mot de passe pour accéder à plusieurs services en ligne : applicatifs métiers, outils collaboratifs, etc.

**Assistant Informatique de Proximité (AIP)**

Assure l'assistance bureautique auprès des agents des directions et gère le parc matériel et logiciel. Il s'assure du bon déroulement des interventions, pilote les installations des nouveaux logiciels, participe au déploiement des nouveaux matériels. Il conseille et assiste au quotidien les agents dans l'usage des équipements bureautiques déployés au sein de leur direction. Il teste les nouveaux logiciels et est garant de la sécurité informatique.

**AMUE**

L'agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche est un groupement d'intérêt public (GIP) qui organise la coopération entre ses membres et sert de support à leurs actions communes en vue d'améliorer la qualité de leur gestion.

**Annuaire des compétences**

Projet de gestion des viviers, des talents et des compétences développé par le CISIRH pour la direction générale des entreprises. Ce projet est basé sur l'application VINCI et comporte des développements spécifiques tels que l'appel à contribution des agents.

**Ansible**

Plateforme logicielle libre dédiée à la configuration et à la gestion des ordinateurs. Elle combine le déploiement de logiciels multi-nœuds, l'exécution des tâches ad-hoc et la gestion de configuration.

## 10

## Glossaire

**Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI)**

Service à compétence nationale créé par décret en juillet 2009 et rattaché au secrétaire général de la Défense et de la Sécurité nationale (SGDSN), autorité chargée d'assister le Premier ministre dans l'exercice de ses responsabilités en matière de défense et de sécurité nationale. Ses missions sont la défense des systèmes d'information ainsi que le conseil et le soutien aux administrations et opérateurs d'importance vitale.

**Application programming interface ou interface de programmation d'applications (API)**

Ensemble normalisé de classes, de méthodes, de fonctions et de constantes qui sert de façade par laquelle un logiciel offre des services à d'autres logiciels. De manière plus générale, on parle d'API à partir du moment où une entité informatique cherche à agir avec, ou sur un système tiers, et que cette interaction se fait de manière normalisée en respectant les contraintes d'accès définies par le système tiers.

**Architecture SI**

Organisation des différents éléments d'un système informatique et des relations entre ces éléments.

**Agences régionales de santé (ARS)**

Chargées du pilotage régional du système de santé, elles définissent et mettent en œuvre la politique de santé en région, au plus près des besoins de la population.

**Audit de sécurité d'un SI**

Vue de tout ou partie du système d'information (SI), à un instant T, pour comparer l'état du système à un référentiel. L'audit répertorie les points forts, et surtout les points faibles (vulnérabilités), de tout ou partie du système, dans le but de vérifier son niveau de sécurité.

**B****Baromètre social**

Enquête anonyme et confidentielle remise à l'ensemble des agents afin de mesurer leur perception et leur satisfaction au travail.

**Bilan d'impact sur l'activité (BIA)**

Prévoit les conséquences des perturbations affectant les processus de l'entité et délivre les informations nécessaires pour élaborer de manière proactive des stratégies de reprise. Cette analyse identifie les répercussions opérationnelles et financières des perturbations qui pourraient affecter l'activité.

**Bibliothèque des actes**

Ce référentiel interministériel des actes administratifs a été créé par le CISIRH afin d'harmoniser et d'automatiser la création des actes administratifs dans le SIRH.

# 10 Glossaire

## Bilan social

Ce document récapitule « les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation d'une administration dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes » code du travail article L438-3. Il contient des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail (en particulier de santé et de sécurité), la formation, les relations professionnelles, ou encore les conditions de vie des salariés.

## Business object (BO)

Plateforme dédiée au reporting et à la visualisation des données éditée par la société SAP.

## Brique d'APIsation

Briques logicielles servant de moyen de communication entre deux services ou applications.

## Bulletin CCE

Bulletin présentant les modifications apportées de façon trimestrielle au noyau de règles RH FPE.

## C

### Certification ISO 27001

Garantit la protection, l'amélioration et la performance de la sécurité des systèmes d'information. Elle démontre la mise en place d'un système de management de la sécurité de l'information (SMSI) efficace construit sur la base de la

norme internationale de référence, l'ISO 27001. Elle définit une méthodologie pour identifier les cybermenaces, maîtriser les risques associés aux informations cruciales de l'organisation concernée, mettre en place les mesures de protection appropriées afin d'assurer la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité de l'information.

### Chaîne RH/Paie/Post-Paie

Enchaînement d'étapes applicatives et métiers, conduisant à la production des éléments de rémunération.

### Chatbot Rebecca

Assistant conversationnel du CISIRH mettant à disposition des gestionnaires plusieurs milliers de règles de gestion RH et paie.

### Choisir le service public (CSP)

Choisir le service public est le site d'emploi commun aux trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

### Compte individuel de retraite (CIR)

Créé pour chaque salarié, suite à l'adoption de la loi de 2003 portant sur la réforme des retraites, dans la perspective de mettre en œuvre le droit à l'information retraite des assurés et de gérer le calcul des droits.

### CISIRH Now

Outil du CISIRH destiné à gérer les demandes d'assistance des utilisateurs clients des systèmes d'information (SI) du CISIRH.

## 10 Glossaire

### Cloud NUBO

Le projet NUBO des ministères économiques et financiers est un projet interministériel. Il répond à l'appel à projet du programme d'investissement d'avenir (PIA), concernant une offre *cloud open-source* et interne à l'administration publique. Le Cloud interministériel NUBO représente plusieurs plateformes d'hébergement reposant sur la solution technique open-source OpenStack, associée à d'autres technologies libres, telles que Docker ou Terraform/Ansible. Le but est de fournir une offre complète de type cloud, dont les bénéficiaires sont les différents ministères. Quatre plateformes sont mises à disposition des ministères. Les projets et applications du CISIRH pourraient être intégrés à terme au Cloud NUBO. L'équipe technique du CISIRH a commencé son expérimentation par le déploiement de l'application RIGA.

### CODIR

Comité de direction.

### CODIR élargi

Comité de direction et managers de proximité (adjoints et chefs de pôle).

### Comité de programmation

Depuis la signature du contrat d'objectifs et de moyens du CISIRH, les projets opérationnels du CISIRH sont définis par le comité de programmation, nouvelle instance décisionnaire. Depuis l'automne 2022 et ce 2 fois par an, ce comité réunit autour du directeur du CISIRH, la directrice générale de l'Administration et de la Fonction publique, la directrice du Budget, le directeur général des Finances publiques, ainsi que trois DRH ministériels ou leurs

représentants.

### Contrat d'objectifs et de moyens

Permet de partager et valider les missions interministérielles confiées au CISIRH au regard, notamment, des moyens mis à sa disposition pour répondre aux demandes de ses partenaires. Il permet également d'envisager un développement harmonieux et bien compris des services offerts par le CISIRH à la communauté RH de l'État.

### Copil

Les comités de pilotage du CISIRH sont composés du chef de projet, ainsi que des directions métier partenaires. Ils ont pour fonction de veiller au bon déroulement et au suivi des projets afin d'atteindre les objectifs initiaux fixés, y compris au niveau des délais, de la qualité et des coûts financiers.

### Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale (CNMSS)

Établissement public national à caractère administratif, instituée par l'article L.713-19 du Code de la sécurité sociale. Depuis sa création en 1949, la CNMSS gère le régime particulier de sécurité sociale des militaires français. À ce titre, elle verse les prestations de l'assurance maladie-maternité à ses ressortissants, ainsi qu'aux professionnels et établissements de santé. La CNMSS a également pour missions principales l'action sanitaire et sociale, ainsi que la prévention santé au bénéfice des militaires et de leur famille.

## 10 Glossaire

### CREP

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a généralisé le dispositif de l'entretien professionnel à l'ensemble de la fonction publique de l'État. Il donne lieu à un compte-rendu (CREP) qui exprime la valeur professionnelle de l'agent et est pris en compte, le cas échéant, en matière d'avancement d'échelon, de grade ou de modulation indemnitaire.

### Concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative (CTDSN)

Traducteur des données issues de la paye sans ordonnancement préalable (PSOP), créé et exploité par le CISIRH pour réaliser la déclaration sociale nominative (DSN) déposée sur Net-Entreprises selon les prescriptions de son cahier technique.

### Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP)

Créé en 1986, le CTIP représente et défend les intérêts des institutions de prévoyance, ainsi que ceux des entreprises adhérentes et des salariés participants, dans le domaine de la prévoyance collective.

### Cybersécurité

Pratique consistant à protéger les systèmes d'informations, les réseaux et les programmes contre les attaques numériques. Ces cyberattaques visent généralement à accéder à des informations sensibles, à les modifier ou à les détruire, à extorquer de l'argent aux utilisateurs, ou à interrompre les processus normaux des entreprises ou administrations.

### Cyberwatch

Cette plateforme permet de scanner les vulnérabilités des systèmes d'information. Elle permet la gestion complète des vulnérabilités, de leur détection à leur correction.

## D

### Data Center

Le centre de données (en anglais data center ou data centre), ou centre informatique, est un lieu (et un service) regroupant des équipements constituant le système d'information (ordinateurs centraux, serveurs, baies de stockage, équipements réseaux et de télécommunications, etc.). Afin de garantir la continuité de ses services, le CISIRH dispose de deux data centers, l'un géré par la Douane et le second géré par la Gendarmerie nationale.

### Datalake

Référentiel de données permettant de stocker une très large quantité de données brutes dans le format natif pour une durée indéterminée. Cette méthode de stockage permet de faciliter la cohabitation entre les différents schémas et formes structurelles de données, généralement des blocs d'objets ou des fichiers. Ces données sont ensuite utilisées pour établir des rapports, pour visualiser les données, pour l'analyse de données ou pour le *machine learning*.

### Datapass

Outil de gestion des habilitations juridiques pour les données à accès restreint, développé par la direction interministérielle du numérique.

## 10 Glossaire

### Direction du Budget (DB)

Créée en 1919 et placée sous l'autorité du ministre chargé du Budget, elle est chargée de l'élaboration du budget de l'État français. Elle joue un rôle essentiel de conception et d'exécution dans le pilotage de l'ensemble des finances publiques. C'est l'une des directions de rattachement du CISIRH.

### Déclaration sociale nominative (DSN)

Rassemble l'ensemble des formalités administratives adressées par les entreprises aux organismes de protection sociale en transmettant mensuellement les données individuelles des salariés à l'issue de la paie.

### Deep learning

Apprentissage profond en français, le *deep learning* fait partie d'une famille de méthodes d'apprentissage automatique fondées sur l'apprentissage de modèles de données. Une des perspectives des techniques de l'apprentissage profond est le remplacement de certains travaux par des modèles algorithmiques d'apprentissage supervisé, non supervisé ou encore par des techniques d'extraction hiérarchique des caractéristiques.

### Démarches simplifiées

[demarches-simplifiees.fr](https://demarches-simplifiees.fr) permet de dématérialiser des démarches administratives grâce à un générateur de formulaires et une plateforme d'instruction de dossiers. Il s'agit d'une plateforme en ligne prête à l'emploi développée, hébergée et maintenue par la direction interministérielle du numérique, mise

à disposition à l'ensemble des organismes publics. Elle est interconnectée à de nombreux services de l'État, notamment FranceConnect, API Entreprise, API Géo et BAN.

### DevOps

Mouvement en ingénierie informatique et une pratique technique visant à l'unification du développement logiciel (dev) et de l'administration des infrastructures informatiques (ops), notamment l'administration système. Les méthodes et démarches associées au DevOps sont en cours d'extension sur les projets du CISIRH.

### Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

Rattachée au ministère de la Transition écologique, elle regroupe l'ensemble des services de l'État chargés de réglementer et de superviser la sécurité aérienne, le transport aérien et les activités de l'aviation civile en général.

### Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP)

Créée par l'ordonnance du 9 octobre 1945, la DGAFP a pour mission de concevoir et de mettre en place une politique d'ensemble de la fonction publique, en particulier dans le domaine des ressources humaines. C'est l'une des directions de rattachement du CISIRH.



## 10 Glossaire

### **Direction générale des entreprises (DGE)**

Direction du ministère de l'Économie, des finances et de la Souveraineté industrielle et numérique. Avant septembre 2014, elle portait le nom de direction générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services.

### **Direction générale des finances publiques (DGFIP)**

Participe à la gestion des finances publiques en matière de dépenses et de recettes. Elle pilote également la politique immobilière de l'État et assure la gestion patrimoniale des biens domaniaux, la gestion du cadastre et de la publicité foncière. C'est une direction de rattachement du CISIRH.

### **Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)**

Définit, coordonne et anime la politique des ressources humaines en matière d'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, la DIESE promeut et déploie, au niveau interministériel, les actions permettant de favoriser l'accès aux carrières de l'encadrement dirigeant et supérieur et d'améliorer les conditions de recrutement de ces futurs cadres.

### **Déclaration interministérielle du numérique (DINUM)**

Créée par le décret du 25 octobre 2019, la DINUM a pris la suite de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC). Elle accompagne les ministères dans leur transformation numérique, conseille

le gouvernement et développe des services et des ressources partagés comme le réseau interministériel de l'État, FranceConnect, data.gouv.fr ou api.gouv.fr.

### **Docker**

Logiciel libre de droit pouvant empaqueter une application et ses dépendances dans un conteneur isolé, pour être exécutée sur n'importe quel serveur. Le CISIRH intègre cette technologie dans la construction de ses applications.

### **Doctrine cloud au centre**

Avec l'adoption de cette doctrine, le Gouvernement fait du *cloud* un prérequis pour tout nouveau projet numérique au sein de l'État ou refonte substantielle de l'architecture applicative existante. L'objectif est d'accélérer la transformation numérique au bénéfice des usagers et dans le strict respect de la cybersécurité et de la protection des données des citoyens et des entreprises.

### **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Recensant les risques professionnels, le DUERP a pour vocation de permettre la mise en place d'une démarche pérenne de prévention et de maîtrise des risques professionnels et s'inscrit également dans la perspective de développer et de promouvoir une culture « santé et sécurité au travail ».

## 10 Glossaire

### E

#### **Espace numérique sécurisé de l'agent public (Ensap)**

Espace de conservation des documents de paie et de pension destiné aux personnels en activité et pensionnés de la fonction publique de l'État. L'Ensap accompagne les agents de la fonction publique d'État pendant toute leur carrière pour simuler, préparer leur retraite et demander leur départ.

#### **Établissement public administratif (EPA)**

Personne morale de droit public disposant d'une autonomie administrative et financière afin de remplir une mission d'intérêt général, précisément définie, sous le contrôle de la collectivité publique dont il dépend (État, région, département ou commune).

#### **Estève**

Outil de dématérialisation du processus d'entretien individuel des agents développé et mis à disposition des ministères par le CISIRH.

#### **Exdata**

Base de données de l'entreprise Oracle, spécialiste de l'exploitation de gros volumes, l'Exdata est un système clef en main incluant un serveur, un stockage ainsi qu'une couche réseau et logiciels.

### F

#### **Fédération nationale de la Mutualité Française (FNMF)**

Créée en 1902, la Fédération nationale de la Mutualité Française est le syndicat professionnel des mutuelles. Elle les représente, anime le mouvement mutualiste et est un acteur clé du monde de la protection sociale et de la santé.

#### **Fiche interministérielle de maintenance évolutive (FIME)**

Ces fiches sont rédigées par le bureau d'analyse réglementaire et des référentiels interministérielles du CISIRH. Elles mettent en avant les évolutions à mettre en place suite à la publication de décret. Elles sont présentées et discutées avec les partenaires.

#### **Fichier GEST**

« Listing » ou base de données publiée mensuellement par les ordonnateurs de la préliquidation de la paie. Y figure l'ensemble des mouvements de paie qui permettront au comptable de calculer et liquider/verser la future paie de l'agent concerné.

#### **Fichier d'interface partenaire (FIP mensuel)**

Alimente mensuellement le compte individuel retraite des agents tenu par le service des retraites de l'État.

## 10 Glossaire

### Fiche interministérielle de situation individuelle (FISI)

Créée et maintenue par le CISIRH, elle permet d'assurer la continuité de la gestion d'un agent à la suite d'une mobilité, en fournissant à l'administration d'accueil toutes les données utiles sur la carrière et la situation de l'agent.

### Fonds de transformation de l'action publique (FTAP)

Sous l'égide du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, le FTAP a pour objectif d'accélérer les projets de transformation publique. Il répond à un triple objectif : améliorer le service aux usagers, redonner des marges de manœuvre aux agents publics et gagner en efficacité dans l'action menée par la puissance publique.

### Formation spécialisée (FS)

La formation spécialisée est placée au niveau de l'administration centrale du MEFSIN. Elle a un rôle de conseil et de contrôle sur tout ce qui a trait à la santé, la sécurité et l'environnement au travail. Ancien CHSCT.

### Français facile à lire et à comprendre (FALC)

Méthode de traduction d'un langage classique en un langage simplifié, le FALC permet de rendre l'information plus simple et plus claire pour tous. Elle est particulièrement utile aux personnes en situation de handicap, dyslexiques, âgées ou encore maîtrisant mal la langue française.

### France Assureur

La Fédération a été créée en juillet 2016 de la réunion de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et du Groupement des

entreprises mutuelles d'assurance (GEMA).

Elle rassemble ainsi l'ensemble des entreprises d'assurance et de réassurance opérant en France, soit 252 sociétés représentant plus de 99 % du marché global de l'assurance.

## G

### GAUDDI

Solution logicielle basée sur les outils HR Access et HCP, elle permet d'héberger et de consulter de manière sécurisée les documents numériques relatifs aux ressources humaines, gestion administrative et à la justification de la paie, et ce, dans le respect de la réglementation et des normes archivistiques.

### Gestion administrative (GA)

Cette fonction traite diverses problématiques, chacune indispensable à la vie du service. Elle couvre notamment :

- le respect et suivi de la législation (lois et réglementations en vigueur);
- la gestion des dossiers individuels et des actes administratifs qui en découlent (arrêtés, contrats de travail, décisions...);
- la préliquidation de la paie, des primes et indemnités;
- la gestion des absences (congrés payés, RTT, arrêts, etc.);
- la gestion des carrières;
- la gestion collective (lignes directrices de gestion...).

## 10 Glossaire

### Gestion des temps et activité (GTA)

Fonctionnalité du SIRH dédiée au suivi des temps de travail, des présences, des absences et des activités des salariés.

### Groupement d'intérêt public – modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS)

Le groupement d'intérêt public de modernisation des déclarations sociales est chargé d'organiser la mutualisation des moyens des organismes de protection sociale pour la performance des processus des entreprises. Il est ainsi initiateur et bâtisseur de solutions innovantes au service de la simplification et de la modernisation du transfert de données sociales.

### GitLab

Logiciel libre de forge basé sur « git » proposant les fonctionnalités de wiki, un système de suivi des bugs, l'intégration et la livraison continues.

### GRECO

Outil développé par le CISIRH permettant aux ministères et à la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique de gérer les demandes de concours.

## H

### Harmonisation des pratiques RH

Au travers de ses outils, le CISIRH travaille à l'harmonisation des pratiques RH au sein de la fonction publique d'État permettant de gagner en efficacité et en équité, l'ensemble des acteurs mettant en œuvre la

réglementation de la même manière. Cela permet également une meilleure mobilité interne et entre les ministères ou encore une meilleure gestion des agents qui sont traités de manière similaire, quel que soit leur ministère d'appartenance.

### Homologation de sécurité

Étape cruciale pour assurer la sécurité et la robustesse d'une application informatique, elle consiste à identifier et à maintenir un niveau de sécurité acceptable et adapté au projet, sans entraver les activités des utilisateurs finaux.

### HOPPER

Outil de gestion des projets du CISIRH et porteur de la documentation de référence.

### HR Access Suite 9 FPE

Progiciel de gestion des ressources humaines et de la paye édité par HR Access Solutions. dans le cadre du programme de modernisation de la chaîne RH-Paye de l'État, le CISIRH mène depuis 2015 les travaux d'enrichissement du standard HR Access en vue de la convergence des SIRH de la fonction publique de l'État. Ainsi, un réseau d'experts interministériels participe au recensement des besoins et à la mutualisation des solutions. Ces travaux sont menés directement avec l'éditeur.

## 10 Glossaire

### I Intelligence artificielle (IA)

Programmes informatiques capables de « réfléchir », les IA automatisent via des programmes certaines tâches, ils communiquent grâce à des « bots » avec leurs clients et donnent du sens aux données éparses qu'elles collectent.

### Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Versées par la sécurité sociale aux salariés relevant du régime général, en arrêt de travail pour maladie, maternité, paternité ou adoption ou consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ces indemnités font partie de la catégorie « des revenus de remplacement » et sont soumises aux cotisations de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), à des taux particuliers.

### INGRES

Outil de gestion des référentiels RH créé entretenu et proposé à l'interministériel par le CISIRH, en vue de permettre à tous les employeurs État de mettre à jour leurs moteurs de règles de gestion dans leurs SIRH.

## J

### JSON

Le langage « JavaScript objet notation » est une représentation sans schéma, en texte clair, de données structurées basées sur des paires nom/valeur et des listes ordonnées.

Même si le format JSON est dérivé de JavaScript, il est supporté soit nativement, soit par l'intermédiaire de bibliothèques dans la plupart des principaux langages de programmation. JSON est couramment, mais pas exclusivement, utilisé pour échanger des informations entre clients et serveurs Web.

## L

### Lab InnovRH

Au sein du CISIRH, le Lab est un lieu dédié à l'innovation technique et méthodologique en matière de RH et de SIRH.

### Listage des entrées

Cette procédure dématérialisée permet à l'ordonnateur de ne plus transmettre aux comptables de pièces justificatives de la paie sous format papier, puisqu'ils ont accès aux pièces dématérialisées, produites et archivées dans les SIRH.

### L'explorateur

L'explorateur de fichiers intégré à la solution RenoirRH permet aux partenaires d'accéder :

- aux comptes rendus des traitements automatiques de nuit;
- aux fichiers échangés avec les différents acteurs de la sphère RH de la FPE;
- aux résultats des extractions de nuit;
- aux fichiers de CR d'interfaces et d'applications ayant des traitements de nuit.

## 10 Glossaire

### M

#### **Ministère de l'Agriculture et de souveraineté alimentaire (MASA)**

Il est chargé du renforcement de l'indépendance alimentaire, le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement pour l'agriculture (y compris pour la politique de l'eau), les industries agroalimentaires, la forêt et le bois, et l'aquaculture. En matière d'alimentation, le ministère intervient en lien avec le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique et le ministère de la Santé et de la Prévention. Il est ainsi chargé de la sécurité sanitaire des aliments et dirige la police unique chargée des contrôles de sécurité en la matière

#### **Maintien en condition opérationnelle (MCO)**

Regroupe l'ensemble des mesures nécessaires pour garantir que les applications, les infrastructures et les matériels soient disponibles à tout moment.

#### **Ministère de la Culture (MC)**

A pour mission de rendre accessibles au plus grand nombre les œuvres capitales de l'humanité, et d'abord de la France.

#### **Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS)**

En charge de la préparation et de la mise en œuvre de la politique du

Gouvernement concernant la jeunesse au sein et en dehors du milieu scolaire, à l'accès de chacun aux savoirs et au développement de l'enseignement préélémentaire, élémentaire et secondaire.

#### **Méthodes agiles**

Groupes de pratiques de pilotage et de réalisation de projets, elles ont pour origine le manifeste Agile, rédigé en 2001, qui consacre le terme d'« agile » pour référencer de multiples méthodes existantes. Les méthodes agiles se veulent plus pragmatiques que les méthodes traditionnelles, impliquent au maximum le demandeur (partenaire) et permettent une grande réactivité à ses demandes. Elles reposent sur un cycle de développement itératif, incrémental et adaptatif.

#### **Module de gestion des moyens**

Ce module intégré à notre SIRH RenoIRH répond à trois objectifs :

- prévoir la répartition des moyens disponibles de la réception de la délégation jusqu'à l'implantation des postes d'affectation ;
- être en capacité de suivre l'utilisation des moyens des lignes de délégation jusqu'à la paie : garantir la nature de la consommation provoquée par les affectations dans le respect du cadre budgétaire ;
- assurer le respect de l'utilisation des moyens par l'application de règles de contrôle lors de l'implantation des postes d'affectation.



## 10

## Glossaire

### Ministère de la Transition écologique (MTE)

Élabore et met en œuvre la politique du Gouvernement dans tous les domaines liés à l'écologie, la transition énergétique et à la protection de la biodiversité.

### Ministères sociaux (MSO)

Les ministères sociaux désignent les ministères chargés des affaires sociales et regroupent le ministère du Travail, le ministère de la Santé, et le ministère des Solidarités sous leurs diverses dénominations en fonction des gouvernements.

### Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques (MTFP)

Créé en juillet 2020 afin d'accélérer l'application des politiques publiques prioritaires dans les territoires, de moderniser les services publics, et de faire évoluer la fonction publique, au service des Français. Depuis l'été 2020, le CISIRH est rattaché à ce ministère.

## N

### Noyau RH FPE

Le Noyau RH Fonction Publique d'État définit les spécifications fonctionnelles et techniques communes à l'ensemble des ministères, relatives à la gestion des ressources humaines et à la gestion de la paie. Le CISIRH a en charge l'administration du Noyau RH FPE qui se compose d'un ensemble de référentiels décrivant notamment les données qui doivent être gérées dans les SIRH, ainsi que les règles de gestion RH et de paie qui doivent être appliquées.

### Nouvelle nomenclature des emplois (NNE)

Utilisée par la direction générale des Finances publiques, elle détermine la structure hiérarchique des emplois relevant de la fonction publique de l'État.

## O

### ONAC-VG

L'Office national des combattants et des victimes de guerre est un établissement public sous tutelle du ministère des Armées. Il accompagne depuis 1916 tous les combattants et les victimes des conflits. L'ONAC-VG a trois missions principales : la reconnaissance et la réparation, la solidarité, et la mémoire. Il a pour objectif de préserver les intérêts matériels et moraux de ses ressortissants : anciens combattants, invalides et blessés de guerre, veuves de guerre, pupilles de la Nation, victimes de guerre, et plus récemment, d'actes de terrorisme. Aujourd'hui, il apporte un soutien à ses ressortissants de toutes les générations du feu. Il est également l'opérateur majeur de la politique mémorielle du ministère des Armées.

### OPEN RH FPE

L'offre OPEN RH FPE du CISIRH est l'ensemble des référentiels et de la documentation permettant d'assurer la qualité, la cohérence et l'homogénéité des données, des règles de gestion et des pratiques RH dans un SIRH.



## 10

## Glossaire

### Organisme complémentaire (OC)

L'organisme complémentaire est une structure chargée de la protection sociale complémentaire. Il aide les personnes modestes en couvrant la totalité ou une partie de leurs frais sanitaires.

L'organisme complémentaire se définit également comme un organisme qui vient en supplément ou en complément des prestations de l'assurance maladie obligatoire ou de la sécurité sociale. Il existe trois types d'organismes :

- des maisons d'assurance qui sont régies par le Code des Assurances. Elles sont des sociétés anonymes ou des sociétés d'assurance mutuelle.
- des institutions de prévoyance qui sont des organismes régis par le Code de la Sécurité Sociale et qui sont à but non lucratif. Leur but est d'assurer la couverture des salariés et des anciens salariés d'une entreprise. Ce sont les représentants des salariés et ceux des employeurs qui gèrent de façon équitable ces institutions.
- des mutuelles qui sont aussi des structures à but non lucratif et qui sont régies par le Code de la Mutualité. Ceux qui adhèrent à ces mutuelles participent à leur fonctionnement de manière directe ou par le biais de représentants.

### Organismes de protection sociale (OPS)

Les chargés de la protection sociale, cet ensemble de mécanismes de prévoyance collective permet aux individus ou aux ménages de faire face financièrement aux conséquences des risques sociaux, c'est-à-dire aux situations pouvant provoquer une

baisse des ressources ou une hausse des dépenses (vieillesse, maladie, invalidité, chômage, charges de famille, etc.). La protection sociale a donc à la fois des objectifs matériels (permettre aux individus de survivre quand ils sont malades, ou âgés, ou chargés de familles nombreuses par exemple) et des objectifs sociaux (réduire l'inégalité devant les risques de la vie et assurer aux individus un minimum de revenus leur permettant d'être intégrés à la société).

Elle est assurée par des institutions :

- la Sécurité sociale (protection contre la maladie, la vieillesse, etc.) ;
- l'État lui-même dont le budget assure certaines dépenses (bourses scolaires, indemnisation des chômeurs en fin de droits par exemple) ;
- collectivités territoriales (les communes peuvent prendre en charge certaines dépenses des retraités ayant peu de ressources, comme les dépenses de transport par exemple).

### OPTIMA

Outil de suivi et de simulation budgétaire du ministère de l'Intérieur en cours d'expérimentation par le CISIRH avec le Conseil d'État, en vue d'une éventuelle généralisation interministérielle. Il utilise la solution Projection RH de la société Act-On, basée sur QlikSense.

## 10

# Glossaire

## ORACLE

Éditeur de logiciels qui propose une gamme complète d'applications clouds et de services de plateformes intégrées.

## OSMOSE

Plateforme développée par la direction interministérielle chargée du numérique, elle propose un partage de contenus, de publications (billets, wiki), une gestion et un suivi des tâches (Kanban), et permet d'interagir avec d'autres professionnels. Sa particularité est d'être ouverte aux trois fonctions publiques souhaitant opérer une transformation numérique.

## P

### Passerelle

Site d'offres d'emploi qui simplifie la gestion du processus de recrutement et facilite l'accessibilité des candidats, externes comme internes, à toutes les fiches de postes des ministères économiques et financiers.

### Programme annuel de prévention (PAP)

Outil d'aide à la décision pour le chef de service et le CHSCT qui disposent de crédits pour mener à bien leurs actions. Ce document permet de mieux recenser et d'évaluer les risques professionnels dans le but de décider de la mise en œuvre de mesures de prévention durables tout en veillant à leur traçabilité.

### PAY/PAYSAGE

Cette application liquide et rémunère mensuellement plus de deux millions

d'agents de l'État. Environ 300 000 agents d'établissements publics, du budget annexe de l'aviation civile et des universités sont également rémunérés dans le cadre de conventions de paye à façon conclues par chacun des employeurs avec la direction générale des Finances publiques.

### Plan de continuité d'activité (PCA)

Document devant permettre à une structure de fonctionner même en cas de désastre ou de crise majeure quitte à ce que ce soit en « mode dégradé ». Il a pour but d'anticiper un événement qui perturbe gravement l'organisation normale de l'entité et de mettre en place une stratégie qui permet d'en limiter l'impact.

### PissaRHo

Portail institutionnel du CISIRH à destination de tous les professionnels des ressources humaines de la fonction publique d'État, PissaRHo présente toutes les actualités des différents projets et applications du CISIRH (RenoïRH, Suite 9 FPE, etc.), le détail de son offre de services, la documentation de référence de l'OPEN RH FPE, ainsi qu'un espace dédié à l'innovation applicative.

### Place des talents

Projet de valorisation des compétences internes du CISIRH, son objectif est de permettre de déclarer et/ou de rechercher des compétences selon des modalités très simples, ergonomiques et intuitives. Ce projet est composé d'un outil et d'un dispositif d'animation.

## 10

## Glossaire

### Plateforme PISTE

Plateforme d'intermédiation des services pour la transformation de l'État qui mutualise des services API de l'État et de la sphère publique. Ce site est mis en œuvre par l'Agence pour l'informatique financière de l'État (AIFE).

### Portail d'authentification unique

Le portail d'authentification unique, ou en anglais « Single Sign-On (SSO) », est une méthode permettant à un utilisateur d'accéder à plusieurs applications informatiques ou sites web sécurisés en ne procédant qu'à une seule authentification.

### Proof of concept (POC)

Réalisation expérimentale concrète et préliminaire, courte ou incomplète, illustrant une certaine méthode ou idée afin d'en démontrer la faisabilité. En amont dans le processus de développement d'un produit ou d'un process nouveau, la preuve de concept est habituellement considérée comme une étape importante sur la voie d'un prototype pleinement fonctionnel.

### Pré-liquidation de la paye (PLQ)

Processus de préparation de toutes les données et des actes administratifs associés qui ont un impact en paie et qui vont être transmis aux services liaisons rémunération (SLR) pour le calcul et le paiement des rémunérations.

### Plan de reprise d'activité (PRA)

Document qui permet à une entreprise ou administration de prévoir, par anticipation, les

démarches à entreprendre pour reconstruire et remettre en route un système informatique en cas de sinistre important du centre informatique (incendie, panne, dégât des eaux). Le plan de reprise d'activité prévoit le basculement du système sinistré sur un autre système relais, identifie les personnes qui doivent intervenir et sous quels délais. Tous les ans, le CISIRH effectue des simulations sur son PRA.

### Progiciel

Contraction de « produit », « professionnel » et « logiciel », ce logiciel applicatif généraliste aux multiples fonctions est composé d'un ensemble de programmes paramétrables et est destiné à être utilisé par une large clientèle.

### Protection sociale complémentaire santé

L'organisation institutionnelle de la Sécurité sociale, mise en place en 1945, laisse un espace à d'autres modes de prise en charge des risques sociaux. En effet, à partir du moment où les régimes obligatoires de base ne couvrent pas l'intégralité de ces risques, des organismes ont assuré une protection sociale complémentaire à la Sécurité sociale de base. Les régimes de protection sociale complémentaire assurent tout un ensemble de prestations : santé, invalidité, arrêts de travail, retraite.

## 10

## Glossaire

## R

**Référentiel**

Ensemble de données ou d'informations de référence dont les applications de l'ensemble du système d'information ont besoin pour fonctionner. Les référentiels gérés par le CISIRH regroupent un ensemble de documents et d'informations, dont la caractéristique commune est la dimension normative et partagée de leur contenu, vis-à-vis des différents systèmes d'informations.

Ces référentiels sont de deux natures :

- des nomenclatures, correspondant aux données structurées sous forme de codes et libellés, complétées par d'autres attributs selon les cas : congés, absences, classification, position, etc. ;
- plusieurs groupes de référentiels au contenu normatif, dont le respect du contenu est impératif à la viabilité de la chaîne RH-GA-Paie.

**Référentiels de classification centraux (RCC)**

Regroupement de nomenclatures contenant notamment les catégories, les corps, les grades, les échelons, les indices, les filières, les emplois fonctionnels ainsi que les textes relatifs aux positionnements des agents dans la fonction publique d'État. Ces nomenclatures concernent tous les corps interministériels et ministériels permettant aux ministères d'effectuer le classement de leurs agents dans leur SIRH et de gérer leurs carrières.

**Référentiel de paie (RDP)**

Colonne vertébrale du gestionnaire RH-paie. Procédure écrite et généralement mutualisée pour divers intervenants (DRH, responsables paie, informaticiens, etc.), le RDP décrit la réglementation s'appliquant aux indemnités payées dans la fonction publique de l'Etat.

**Regards croisés**

Les regards croisés sont des présentations courtes (1 heure) faites par les agents du CISIRH à destination des agents du CISIRH sur l'avancement des projets. Ces rencontres ont lieu en moyenne tous les 15 jours

**Règle de gestion RH**

Règle qui s'applique dans le traitement d'une information donnée, en fonction d'autres informations ou événements. Dans le cadre du Noyau RH FPE, il s'agit d'une règle métier qui définit le cadre réglementaire dans lequel un événement de gestion administrative peut, ou doit, s'appliquer pour un agent donné.

**RenoIRH**

Le SIRH interministériel développé par le CISIRH, est un système d'information des ressources humaines en mode « saas ». La solution complète de gestion de leurs personnels est proposée aux ministères n'ayant pas la capacité ou le souhait de faire évoluer leurs propres systèmes d'information. Elle facilite ainsi la convergence des SIRH et la mutualisation des règles de gestion appliquées aux agents de la FPE.

## 10 Glossaire

### RenoIRH Décisionnel

Outil de pilotage accessible aux clients RenoIRH du CISIRH, il :

- permet une approche transversale sur différents axes ;
- fournit un ensemble de rapports communs et standardisés disponibles pour l'ensemble des acteurs RH et opérationnels habilités à l'application. Ces rapports portent notamment sur les effectifs et la gestion des emplois ;
- génère des indicateurs, des graphiques et des courbes qui peuvent être explorés et filtrés.

### Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA)

Recense les critères à respecter pour assurer l'accessibilité des contenus numériques aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap. Le RGAA s'adresse à toutes les administrations, sans exception.

### Règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD)

Fixe un nouveau cadre réglementaire européen pour la collecte et le traitement des données à caractère personnel afin d'en renforcer la protection. Le RGPD concerne tous les projets, qu'ils soient informatiques ou non, dès qu'ils font appel à des données à caractère personnel. Le respect de ses principes est essentiel dans le cas des SIRH dont la matière première en est principalement constituée (état civil, situation familiale...).

### Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP)

Dispositif indemnitaire de référence qui a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes avant 2015, sans perte de rémunération pour les agents concernés. Il s'agit d'un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA). Celles-ci sont cumulatives, mais différent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

### RIGA

Outil de suivi statistique des mouvements sociaux à l'échelle d'un ministère, il propose des bilans pouvant servir dans le cadre du dialogue social ou en préparation du bilan social annuel. RIGA ne contient aucune donnée personnelle.

### Répertoire des métiers de la Fonction publique (RMFP)

Mis à disposition de chaque fonction publique, cet outil a pour but de faire connaître au public les métiers des agents de l'État, des collectivités territoriales et de l'hôpital, ainsi que mieux évaluer les besoins en personnel dans le cadre de la gestion prévisionnelle (GPEEC) et favoriser la mobilité.

## 10

## Glossaire

## S

**SAP Business Object**

Plateforme dédiée au reporting et à la visualisation des données est éditée par la société SAP.

**Schéma pluriannuel d'accessibilité**

Selon l'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes obligent tout service de communication publique en ligne à rendre compte de la gestion de l'accessibilité de ses applications et plateformes numériques, en interne comme en externe. En application de l'alinéa III de l'article 47 précité, le schéma pluriannuel doit présenter la politique de l'entité concernée, en matière de prise en compte de l'accessibilité numérique de ses sites et outils numériques. Le plan pluriannuel d'accessibilité des applications du CISIRH est disponible via des liens directement sur nos applications.

**Self-mobile agent**

Application adossée au SIRH HR Access, elle permet aux agents de consulter leurs données personnelles et d'effectuer des demandes RH.

**Sensibilisation**

Les sessions de sensibilisation sont des présentations ou démonstrations courtes (d'environ 1h), faites par les agents du CISIRH pour les agents du CISIRH, sur des thèmes, des techniques, des méthodes ou encore des langages liés à nos métiers.

**Secrétariats généraux communs (SGC)**

Services à vocation interministérielle, chargés des fonctions support (achats, ressources humaines, logistique, immobilier, etc.), placés sous l'autorité du préfet, secondés par le secrétaire général de la préfecture. La création de SGC à l'ensemble des services de l'État à l'échelon départemental (SGCD) vise à rassembler sous l'autorité des préfets les missions supports des directions départementales interministérielles. La mise en place de ces SGC a été concrétisée par la circulaire du Premier ministre, publiée le 2 août 2019, relative à la constitution des secrétariats généraux communs aux préfectures et aux directions départementales et éventuellement régionales.

**SGDSN**

Le secrétariat général de la Défense et de la Sécurité nationale (SGDSN), anciennement secrétariat général à la Défense nationale (SGDN), est un organisme interministériel placé sous l'autorité du Premier ministre français. Il est chargé d'assister le Premier ministre dans l'exercice de ses responsabilités en matière de défense et de sécurité nationale et d'assurer le secrétariat du Conseil de défense et de sécurité nationale.

**Service des hauts fonctionnaires de défense et de sécurité (SHFDS)**

Conseille et assiste les ministres pour toutes les questions relatives aux mesures de défense et de sécurité, et aux situations d'urgence affectant la défense, la sécurité et la vie de la nation.



## 10 Glossaire

### **Service hydrographique et océanographique de la Marine (Shom)**

Établissement public administratif sous tutelle du ministère des Armées, héritier du plus ancien service hydrographique officiel au monde, le Dépôt des cartes et plans de la marine, il a été créé le 19 novembre 1720. Ses missions ont évolué au cours du temps. Aujourd'hui, le Shom est chargé de la description et de la prévision des océans, depuis le grand large, jusqu'au littoral.

### **SI compétences**

Outil développé par le CISIRH, permettant de dématérialiser la gestion des talents, des viviers et des compétences.

### **SI mobilité**

Ce projet, mené par la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique et accompagné par le CISIRH, concerne la gestion de la mobilité en créant un outil pour favoriser la mobilité ministérielle ou interministérielle.

### **SI prime**

Le module indemnitaire de RenoIRH permet de déterminer automatiquement l'éligibilité à une prime ou une indemnité ainsi que le montant de celle-ci en fonction de différents critères d'attribution.

### **SICARDI**

SI pour les compétences des agents et le renouveau des carrières individuelles, il s'adresse à tous les ministères souhaitant disposer d'une

solution informatique pour accompagner leur démarche de gestion des viviers et des compétences. Cet outil développé par le CISIRH permet de collecter les compétences des agents, de les faire correspondre à un emploi ou à un métier du référentiel des métiers de la fonction publique (RMFP), ou à un métier directionnel et d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel, afin qu'ils deviennent acteurs de leur mobilité et de leur carrière professionnelle.

### **SICD Néo**

Outil interministériel de gestion des viviers, des talents et des compétences des cadres dirigeants.

### **Système d'information décisionnel (SID)**

Utilise des données provenant de multiples systèmes d'informations, afin de produire des rapports selon des axes multiples (pyramides des âges, éléments de bilan social, etc.), de répondre à des enquêtes spécifiques ou d'effectuer des simulations (de l'impact budgétaire de l'augmentation du point d'indice, la perte de compétences avec les départs en retraite, etc.).

### **SIGNAC**

Outil de suivi de la gestion des administrateurs de l'Etat au niveau interministériel, cette application permet d'optimiser et de sécuriser le suivi de la gestion administrative de ce corps, ainsi que de fiabiliser les données statistiques qui lui sont relatives.



## 10 Glossaire

### Simulateur de carrière

Outil permettant aux agents de clarifier leur parcours de carrière au sein de leur corps d'appartenance, il s'adresse aux titulaires de la fonction publique d'État. Le CISIRH en assure l'hébergement, l'exploitation et la maintenance.

### Simulation budgétaire

Ce prototype, démarré en septembre 2021 avec le Conseil d'État, a pour objectif d'aider les ministères à élaborer des scénarios de projection sur les emplois et les crédits de personnel.

### Système d'information (SI)

Ensemble organisé de ressources qui permet de collecter, stocker, traiter et distribuer de l'information, en général, grâce à un réseau d'ordinateurs.

### Système d'information des ressources humaines (SIRH)

Automatise et industrialise de nombreux processus ressources humaines, pour gérer les grandes fonctions de cette activité comme la gestion administrative, la préliquidation de la paye, la formation, la gestion des temps et activité, des postes, des moyens, de la mobilité ou encore des talents.

### SIRH 2025

Il s'agit d'une feuille de route interministérielle, déclinée en cinq axes stratégiques, pour accompagner la transformation numérique de la fonction RH de l'État et contribuer à rénover le cadre des ressources humaines. Cette feuille de route couvre actuellement la période 2023-2027.

### SIRHIUS

SIRH des ministères économiques et financiers, également utilisé par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

### Services liaison rémunération de l'État (SLR)

Contrôlent et mettent en paiement la dépense (contrôles de payeur et de caissier), la paie en lien avec les services gestionnaires de personnel dans les ministères et établissements publics et les organismes bénéficiaires des cotisations et contributions (sécurité sociale, retraites complémentaires, mutuelles) ou de versements divers (cessions et oppositions de toute nature). Ils assurent également les liaisons internes à la direction régionale ou départementale des Finances publiques avec divers services (comptabilité, caisse des dépôts et consignations, recouvrement de produits divers, dépôts de fonds, dépense).

### Service des retraites de l'État (SRE)

Chargé de collecter et de consolider les données des comptes individuels retraite (CIR), pour la fonction publique d'État.

### Système d'exploitation

Ensemble de programmes qui dirige l'utilisation des ressources d'un ordinateur par des logiciels applicatifs, appelé « operating system (OS) » en anglais. Le système d'exploitation gère les demandes, ainsi que les ressources nécessaires, évitant les interférences entre les logiciels.

## 10 Glossaire

### T

#### Tableau

Outil décisionnel permettant d'exploiter les données et de générer des rapports. Cet outil est développé par la société Salesforce.

#### Talend

Éditeur de logiciels, spécialisé dans l'intégration de données.

#### TalentSoft

Éditeur d'applications en mode SaaS dédiées à la gestion des talents, de l'emploi et des compétences (GPEC).

#### Tiers déclarant

En ce qui concerne la fonction publique d'État, le tiers déclarant est la direction générale des Finances publiques qui, au nom des employeurs ministériels et établissements publics, versent les rémunérations et assure leur déclaration auprès des organismes de protections sociales, via le CT DSN mis disposition par le CISIRH.

### U

#### Urbanisation SI

L'urbanisation du système d'information d'une organisation est une discipline d'ingénierie informatique consistant à faire évoluer son système d'information (SI) pour qu'il soutienne et accompagne de manière efficace les missions de cette organisation et leurs transformations. L'urbanisation du SI ne fait pas table rase du passé, mais

tient compte de l'existant et doit permettre de mieux anticiper les évolutions ou contraintes internes et externes impactant le SI. Le cas échéant, elle s'appuie sur des opportunités technologiques.

### V

#### VINCI

Outil de gestion des viviers, des talents et des compétences des cadres supérieurs et emplois interministériels mis à disposition de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique. En 2022, il a été transféré à la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État.

#### VALIDÉ, SIGNÉ, DÉPOSÉ - Fond de Dossier (VSD-FD)

Brique logicielle basée sur les outils HR Access. En tant qu'interface de programmation d'applications (API) utilise la validation numérique des pièces administratives du dossier agent, cet outil de dématérialisation est adossé au SIRH du CISIRH, RenoIRH. Le fond de dossier complète le VSD en remplaçant numériquement les parapheurs physiques.

#### Volumétrie SAN

Mesure du volume du réseau SAN (Storage Area Network). Ce réseau haut débit dédié et indépendant interconnecte plusieurs serveurs et leur offre des pools partagés de périphériques de stockage.



Édité par le Secrétariat Général  
des ministères économiques et  
financiers



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Centre Interministériel  
de Services Informatiques  
relatifs aux Ressources Humaines



[@cisirh](https://twitter.com/cisirh)



<https://www.economie.gouv.fr/cisirh>



<https://www.linkedin.com/company/cisirh/>



<https://www.youtube.com/channel/>

41 Boulevard  
Vincent Auriol  
75012 Paris

SRI