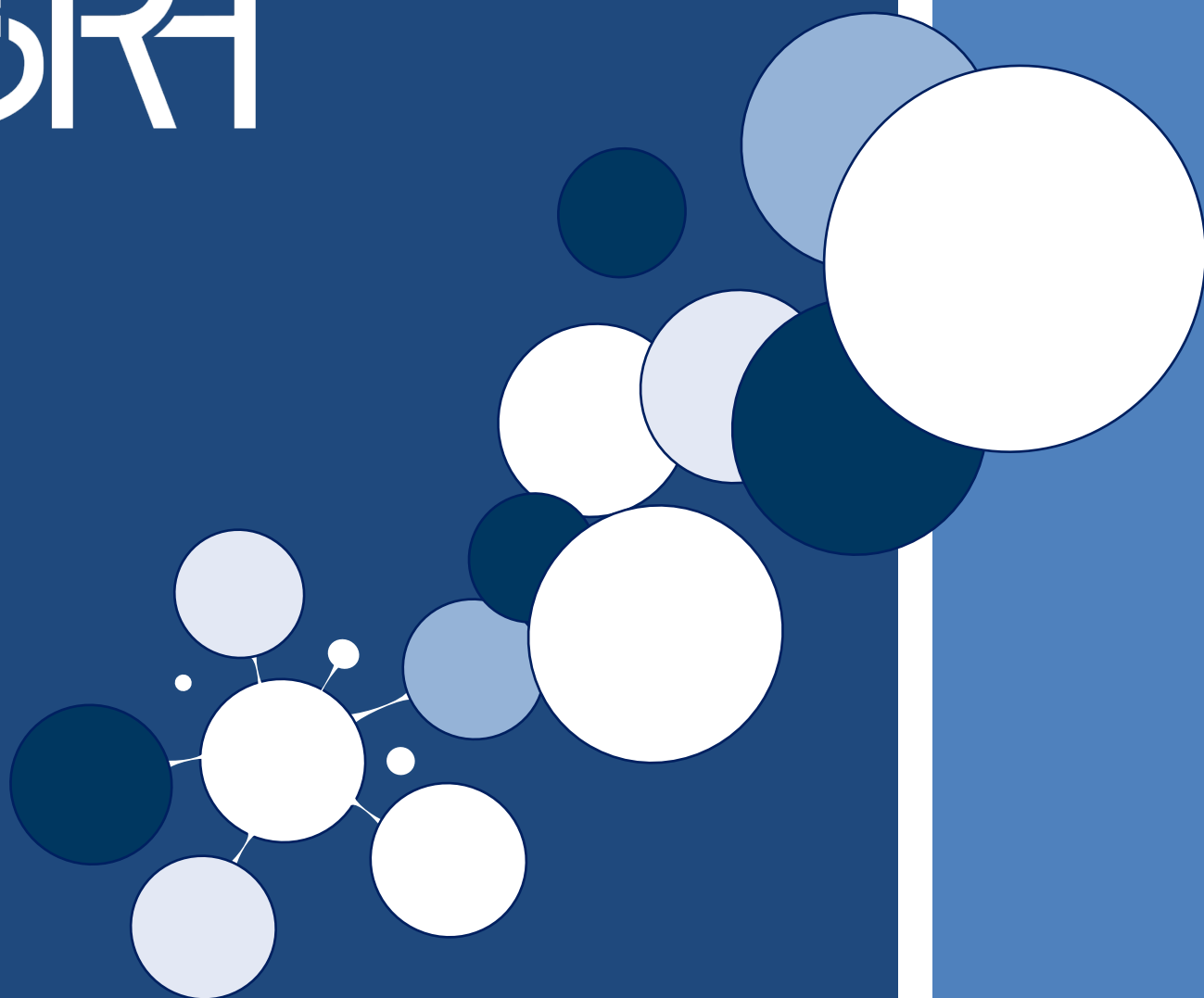


# SRH



# CISIRH

**RAPPORT D'ACTIVITE**  
**2016**

# ***Une équipe au service de la modernisation numérique de la fonction RH de l'Etat***

**Suivez le CISIRH sur son site internet, sur LinkedIn et sur PISSARHO !**



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



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



<https://pissarho.cisirh.rie.gouv.fr>

# Dates clés pour le CISIRH en 2016

**5 janvier 2016** : déploiement du SIRH interministériel RenoïRH et de RenoïRH décisionnel au ministère de la Culture

**11 janvier 2016** : déploiement de RenoïRH et RenoïRH décisionnel dans les ministères sociaux

**Avril 2016** : mise en production de SIGNAC (Système Interministériel pour la Gestion Nominative des Administrateurs Civils)

**21 avril 2016** : homologation DGFIP phase 2 préliquidation de la Suite 9 Fonction Publique d'Etat socle

**20 et 21 mai 2016** : déménagement de la plateforme projet dans le centre de la douane à Osny

**Juin 2016** : réalisation du guide des pièces justificatives de la paie au comptable

**2 juillet 2016** : décision du ministère de l'Ecologie d'intégrer RenoïRH

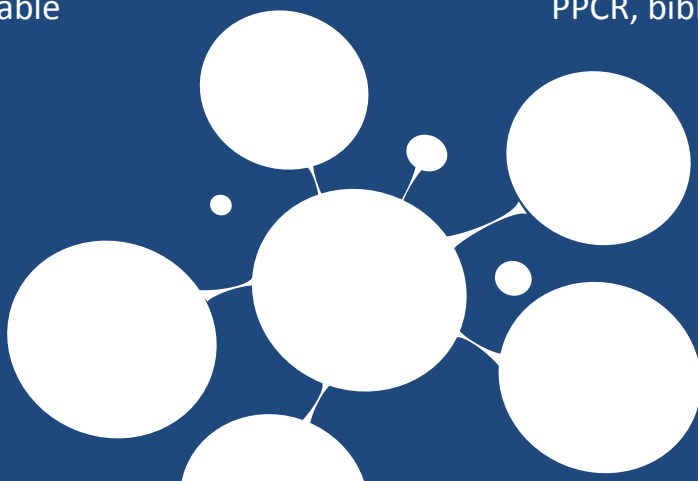
**1<sup>er</sup> novembre 2016** : déploiement de RenoïRH au musée du Quai Branly-Jacques Chirac

**16 et 17 novembre** : organisation d'un Hackathon pour réaliser un prototype de l'application de dématérialisation du processus d'évaluation (CREP/ESTEVE)

**1<sup>er</sup> décembre 2016** : déploiement de RenoïRH aux Services du Premier ministre

**Décembre 2016** : publication du guide des avancements d'échelon

**De juillet à décembre 2016** : nouvelles versions de l'outil de gestion des référentiels RH : Ingres (version structurante du Noyau, PPCR, bibliothèque des actes)



# Edito

Ce deuxième rapport d'activité marque l'entrée du CISIRH dans la phase de mise en production de projets applicatifs fondamentaux pour le programme SIRH-payé de l'Etat.

Parce qu'ils permettent la mutualisation, la simplification et la dématérialisation des procédures métier RH et Payé, ils répondent aux enjeux de la politique RH de l'Etat : accompagnement des grandes évolutions des ministères dans leur organisation et leur mode de fonctionnement, gain de temps pour les directions des ressources humaines, nouveaux services aux agents.

Le déploiement de RenoiRH, SIRH interministériel, auprès de trois ministères et d'un établissement public à partir du 1er janvier 2016, permet d'affirmer aujourd'hui que la mutualisation est possible et qu'elle peut être portée par un outil commun, exploité par le CISIRH. A la fin de l'année 2016, 60 000 dossiers agents étaient gérés par RenoiRH.

Ce déploiement a été d'une part complété par la mise en production d'un outil décisionnel adossé à RenoiRH pour ces mêmes clients et d'autre part accompagné par l'ouverture généralisée de l'outil de gestion des référentiels (Ingres). Cet outil permet à tous les ministères de disposer des tables, nomenclatures et barèmes interministériels nécessaires au fonctionnement de leurs applications RH.

2016 fut également une année importante pour l'amélioration de l'efficacité de la politique de l'Etat à l'égard des éditeurs de progiciels. Plusieurs ministères, parmi lesquels le ministère de l'Intérieur, le

ministère de la Défense, le ministère de l'Ecologie ou encore le ministère de l'Economie et des Finances ont participé avec le centre de compétence éditoriale du CISIRH à la conception et à la vérification du bon fonctionnement d'un outil rénové, maintenant adapté aux règles de gestion propres à la Fonction Publique d'Etat, et apte à servir de socle à des SIRH plus simples et plus évolutifs (HRAccess Suite 9 FPE).

Enfin, les projets applicatifs innovants menés par le CISIRH ont connu un réel essor.

Les projets SIGNAC, outil de gestion des administrateurs civils ou encore GRECO REPORT (outil de statistiques des recrutements dans la FPE) ont été mis en production en même temps qu'un projet de dématérialisation des comptes rendus d'évaluation était développé.

En ce qui concerne la simplification et la modernisation RH, il est à noter que pour la première fois, l'administration va bénéficier, grâce à un travail collaboratif entre tous les partenaires interministériels, d'une bibliothèque des actes administratifs à produire, via les SIRH, dans le cadre de la gestion individuelle et collective des agents.

De plus, les gestionnaires RH des ministères vont pouvoir bénéficier d'une documentation fiable, harmonisée et validée par la DGA FP, leur permettant d'être accompagnés lors de la mise en œuvre, dans un premier temps, des règles d'avancement ou des actes déconcentrés.

En deux ans, l'existence d'un centre de service interministériel dédié à la

transition numérique dans le domaine des ressources humaines a permis d'enclencher un mouvement de mutualisation des outils et de dématérialisation des processus de gestion. Tout cela au bénéfice de tout type de structure administrative, y compris celles de taille modeste.

Les mises en production réussies de ces premiers outils mutualisés ont permis aux DRH ministériels de bénéficier de services qui ont facilité leurs projets de modernisation tout en disposant de compétences en matière de SIRH, de métier et d'accompagnement au changement qu'ils n'auraient pas pu mobiliser pour leur seul ministère.

La méthode de co-construction participative utilisée par le CISIRH et son

positionnement assumé de centre de service à la disposition de ses « clients » ont permis de construire une relation de confiance, que ce soit avec les ministères ou avec les tutelles. Ainsi le CISIRH a pu par exemple lancer, en même temps que les déploiements, la préliquidation dans RenoiRH et la Suite 9 ou encore la dématérialisation des pièces du dossier agent.

Une nouvelle fois, le document que vous allez découvrir décrit l'ensemble de ces travaux et des résultats de 2016 dont la qualité et la richesse témoignent de l'engagement de l'ensemble des agents du service et de leur attachement aux valeurs portées par nos projets : co-construction participation, professionnalisme, innovation, réactivité, mutualisation.



### **Grégoire Parmentier**

Directeur du Centre  
interministériel des  
Services Informatiques  
relatifs aux Ressources  
Humaines



# SRH



**RAPPORT D'ACTIVITE 2016**

# Le Centre interministériel des services informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH)

124

agents (ETP)

6

bureaux ou  
départements

Le service à compétence nationale (SCN) dénommé « Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines » (CISIRH) est une structure créée par le décret du 9 février 2015.

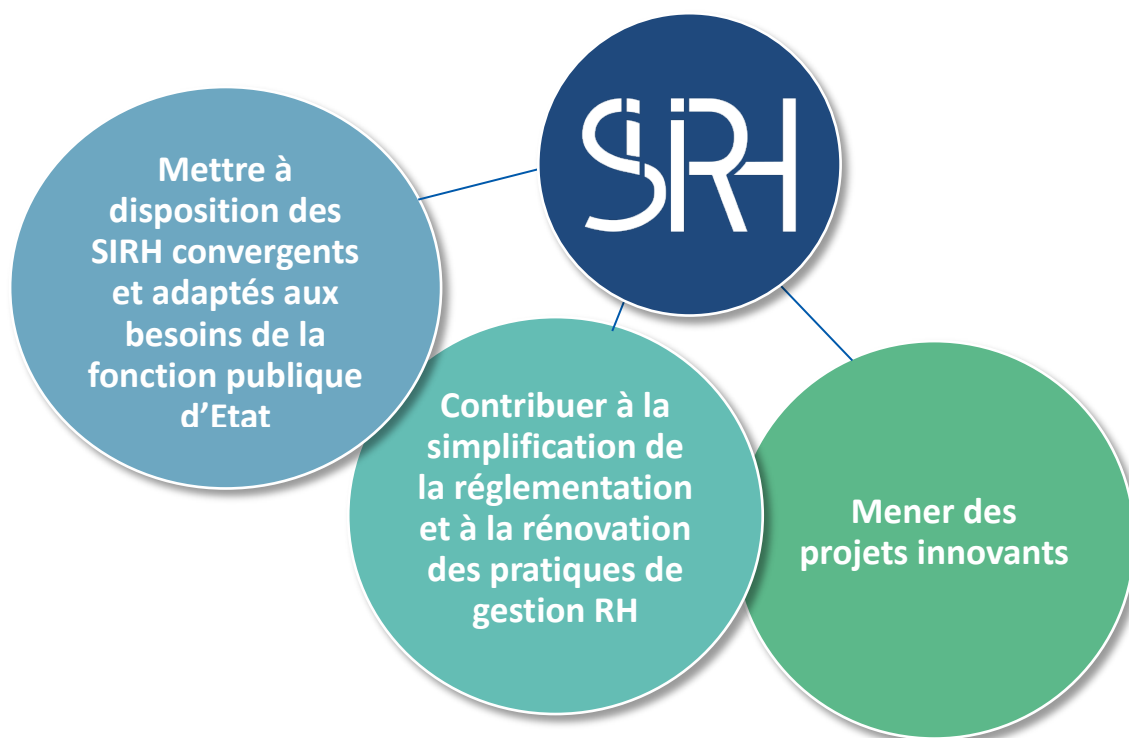
Le CISIRH est un service interministériel, rattaché à la DGAFP, à la DGFIP et à la DB, qui participe au programme SIRH-paie de l'Etat coordonné par la DINSIC.

En matière de gouvernance, les missions du CISIRH sont définies par le comité de pilotage métier, présidé par la DGAFP et qui est constitué des DRH de tous les ministères.



Le CISIRH contribue à la modernisation de la fonction « Ressources Humaines » de l'Etat, dans le domaine fonctionnel comme dans le domaine informatique.

## ✓ Les missions du CISIRH



## ✓ Les expertises du CISIRH

Le CISIRH peut compter sur des experts reconnus dans leur domaine, que ce soit d'un point de vu métier, applicatif, méthodologique ou technique.

La combinaison de ces quatre expertises permet de faire du CISIRH un acteur innovant et référent en matière de modernisation RH de l'Etat.



### EXPERTISE MÉTIER

- Connaissance approfondie des processus RH et paye publics
- Expertise des règles de gestion RH
- Harmonisation des bonnes pratiques RH publiques



### EXPERTISE APPLICATIVE

- Expertise solutions RH du marché
- Veille technologique
- Expertise des langages de développement



### EXPERTISE PROJET

- Maîtrise des modes de gestion de projets SIRH de grande envergure



### EXPERTISE TECHNIQUE

- Expertise en sécurité et homologation des systèmes d'informations
- Expertise support technique et exploitation
- Utilisation d'infrastructures et de data centers Tiers IV

## ✓ Les valeurs du CISIRH



### ECOUTE DES PARTENAIRES

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



### CO-CONSTRUCTION

Le CISIRH fait preuve d'un fort esprit de co-construction avec ses tutelles et ses partenaires



### MUTUALISATION & SIMPLIFICATION

Le CISIRH contribue à l'harmonisation des pratiques RH, au partage de bonnes pratiques ainsi qu'à la rationalisation des applications RH



### INNOVATION

Le CISIRH se positionne comme un acteur innovant au service de la modernisation des Ressources Humaines de l'Etat



### PRAGMATISME

Les méthodes du CISIRH font preuve d'un grand pragmatisme et d'une forte agilité au regard de chaque contexte du projet



### DIGITALISATION & DÉMATÉRIALISATION

Le CISIRH s'inscrit dans la transition numérique de l'Etat en participant aux efforts de digitalisation et de dématérialisation

## ✓ Le CISIRH accompagne les ministères de la naissance de leur projet jusqu'à leur maintenance

Le CISIRH est en mesure de s'engager auprès de ses partenaires sur l'ensemble du cycle projet, depuis les études amont jusqu'à la maintenance des applications.

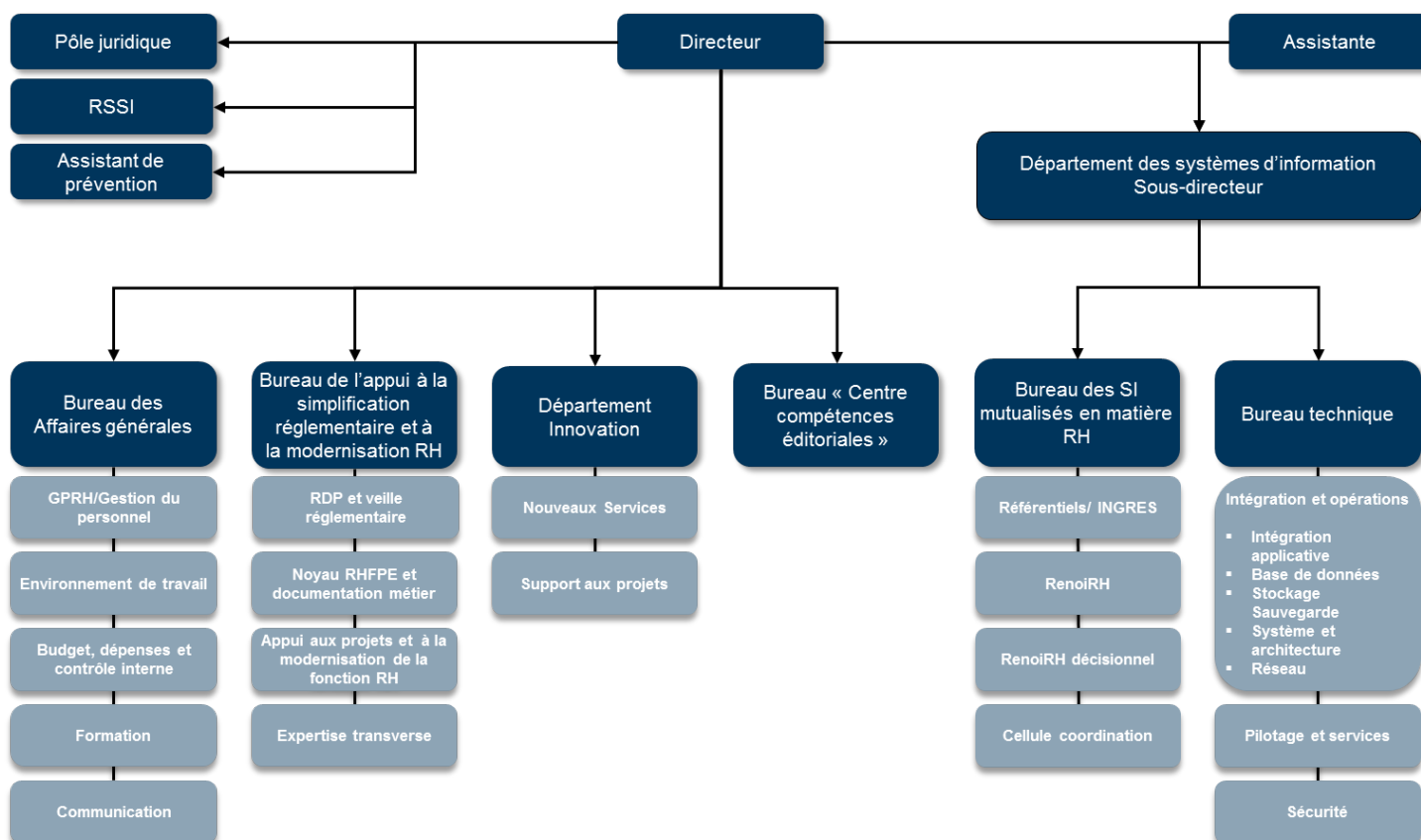
A ce titre, les agents du CISIRH apportent leur expertise et leur retour d'expérience tout au long du projet :



## ○ Organisation du CISIRH

Aux termes de l'arrêté du 12 juin 2015 portant organisation du CISIRH, le service comprend deux départements, ainsi que cinq bureaux et un pôle.

### Organigramme 2016 du CISIRH



## ○ Effectifs globaux

Le CISIRH a disposé en 2016 de 124 postes équivalents temps plein (ETP).

L'ensemble des mouvements a abouti, au 31 décembre 2016, à un total de 123 agents présents, à savoir 46 titulaires dont 18 affectés en PNA par la DGFIP, 76 contractuels et un apprenti.

Le bilan social 2016 du CISIRH, édité par ailleurs, détaille sous forme de statistiques et de représentations graphiques la gestion des ressources humaines au CISIRH.

# SRH

Bureau des  
systèmes  
d'information  
mutualisés en  
matière de RH

2

RAPPORT D'ACTIVITE 2016

# Le bureau des systèmes d'information mutualisés en matière de Ressources Humaines (BSIM-RH)

34

agents (ETP)

7

projets

**Le bureau des systèmes d'information mutualisés en matière de ressources humaines est chargé des missions suivantes :**

- Concevoir, réaliser et maintenir un système d'information mutualisé en matière de ressources humaines : la solution RenoIRH ;
- Mettre en place et maintenir un instrument de gestion et de maintenance des référentiels : l'outil de gestion des référentiels INGRES ;
- Réaliser et maintenir d'autres systèmes d'information visant à la modernisation des ressources humaines (exemple : un Système d'Information Décisionnel RH Paye) ;
- Mettre en place et maintenir un dispositif d'assistance aux utilisateurs des systèmes d'information du CISIRH ;
- Maintenir et diffuser les pratiques projets inhérentes au pilotage et à la continuité de service.



## Synthèse des éléments phares de l'action du BSIM-RH en 2016

2016 a été l'année de la réussite des déploiements des SI donnant au CISIRH une solide assise pour l'avenir de son offre de service.

Ainsi, le BSIM-RH a déployé le SIRH RenoirRH au sein des ministères sociaux, du ministère de la Culture et de la Communication, des services du Premier ministre et du Musée du Quai Branly Jacques Chirac.

En parallèle, le système décisionnel RH Paye de RenoirRH a été enrichi et également ouvert pour les ministères sociaux et le ministère de la Culture et de la Communication.

En outre, l'application INGRES a connu une montée de version majeure avec un module dédié aux règles de gestion RH.

D'autres systèmes ont également été mis en œuvre : CISIRH-Now pour l'Assistance Utilisateurs et VERMEER pour compléter les aspects décisionnels.

Soutenant la démarche d'innovation du CISIRH, le bureau a par ailleurs mené avec succès deux prototypes sur les sujets « décisionnels » et « prospectives RH ».

Enfin, le BSIM-RH a activement préparé l'avenir en pré-cadrant le projet DSN et en travaillant à l'optimisation des processus d'exploitation et de maintien en conditions opérationnelles.



## ○ RenoiRH

2016 fut l'année du premier déploiement de RenoiRH. L'application a également continué sa trajectoire d'enrichissement et d'amélioration continus.

## Déploiements

L'application a été mise en service au sein des ministères sociaux ainsi qu'au ministère de la Culture et de la Communication au mois de janvier. Ces premiers déploiements ont été accompagnés d'un déploiement dans l'établissement public Musée du Quai Branly Jacques Chirac au mois d'octobre et dans les services du Premier ministre au mois de décembre. Ces premiers déploiements représentent plus de 60 000 dossiers agents gérés dans RenoiRH.

En parallèle, l'équipe RenoiRH a perfectionné son kit de déploiement et sa méthodologie d'accompagnement du changement. De nombreux parcours de formation ont été mis en place et suivis par les gestionnaires ministériels. L'équipe RenoiRH est également intervenue dans les ministères au moment des ouvertures de service.

Enfin, l'action d'assistance a été poursuivie avec la mise en place d'une assistance utilisateurs de niveau 3 qui a pris en charge les tickets et incidents remontés jusqu'à son niveau. Cela a permis de contribuer à stabiliser l'application en lien avec le volet solution des équipes.

## Volet Solution

L'équipe RenoiRH Solution a contribué au déploiement et à l'assistance utilisateurs grâce à son expertise, notamment sur les demandes de services, les aspects technico-fonctionnels de l'administration du SI ou sur la reprise des données des déploiements en cours.

L'essentiel de l'activité a néanmoins été focalisé sur le maintien en conditions opérationnelles de l'application via la correction des anomalies.

L'équipe a également travaillé à faire évoluer le socle fonctionnel de l'application au travers de plusieurs paliers d'évolution de besoins mais également à travers le projet HRa Suite 9 et Préliquidation. A ces fins, l'équipe a rédigé un processus de gestion des évolutions, solide et pérenne pour l'avenir en permettant la prise en compte de nouveaux partenaires. Ces travaux ont ainsi préparé l'année 2017 et d'autres déploiements.

Enfin, il convient de noter d'importants travaux de convergence et de mise à niveau concernant la bibliothèque des actes et l'éditique, ainsi que les règles de gestion RH (RGRH).

## ○ SI Décisionnels

Les activités relatives aux systèmes décisionnels ont été nombreuses et variées. Elles s'inscrivent dans une logique de continuité de service auprès des ministères ne disposant plus d'outils adaptés suite à la mise en œuvre de RenoiRH, mais également dans une volonté d'expérimentation et d'innovation.

## RenoïRH-Décisionnel

Le CISIRH a développé un SI décisionnel pluri-ministériel adossé au SIRH RenoïRH, utilisant les logiciels SAP BO et Talend. Cet outil permet d'exploiter les données RH extraites chaque semaine du SIRH RenoïRH et de INGRES.

Sur l'année 2016, l'équipe RenoïRH-Décisionnel a déployé l'application, l'a maintenue en conditions opérationnelles et l'a faite évoluer.

Le service a été ouvert aux ministères sociaux et au ministère de la Culture et de la Communication. Les requêtes mises à disposition concernent l'absentéisme, le questionnaire Transparence de l'Emploi et de la Mobilité Statutaire (TEMS), ainsi que l'enquête formation de la DGAFP.

Par la suite, l'équipe a fait évoluer l'application en intégrant des données propres aux agences régionales de santé (ARS) concernant les personnels non gérés par les ministères sociaux.

Enfin, l'équipe a contribué au pilotage de la phase de préliquidation en intégrant des données venant de l'outil PAY de la DGFIP afin de permettre l'élaboration de tableaux de pilotage de la mise en qualité des données. Ce travail d'alignement des données entre RenoïRH et PAY conditionne pour partie le succès de la mise en œuvre de la préliquidation dans RenoïRH.

## Requêtes RenoïRH (HR Query)

L'équipe RenoïRH-Décisionnel a maintenu et développé les requêtes internes au SIRH RenoïRH, après un transfert de compétences qui a permis de réinternaliser ces activités. Dans ce cadre, l'équipe a livré 83 requêtes, nouvelles ou corrigées.

## Innovation en décisionnel

L'année 2016 a été marquée par l'innovation en matière de SI Décisionnel. Les équipes du BSIM-RH ont d'abord développé une application sur une technologie libre puis ont mené deux démonstrations de faisabilité (POC).

Le projet VERMEER (Visualisation Ergonomique de Renseignements sur la Mobilité, l'Emploi Et les Rémunérations) est une application décisionnelle développée sous le logiciel Pentaho, technologie libre. Il a été repris en maintenance sur sa version 1. Une 2<sup>e</sup> version a été recettée avec la DGAFP, corrigée puis déployée en septembre 2016.

En outre, le BSIM-RH a mené un premier POC basé sur la technologie Qlikview. Bien perçu par les partenaires du CISIRH, son objectif atteint fut de montrer la capacité d'exploration d'une base de données réconciliant données de paye et de Gestion administrative (GA), ainsi que les possibilités d'industrialiser les tableaux de bord, le tout dans un laps de temps très court. Enfin, le BSIM-RH a également lancé les travaux d'un second POC axé sur les fonctionnalités de prospective.

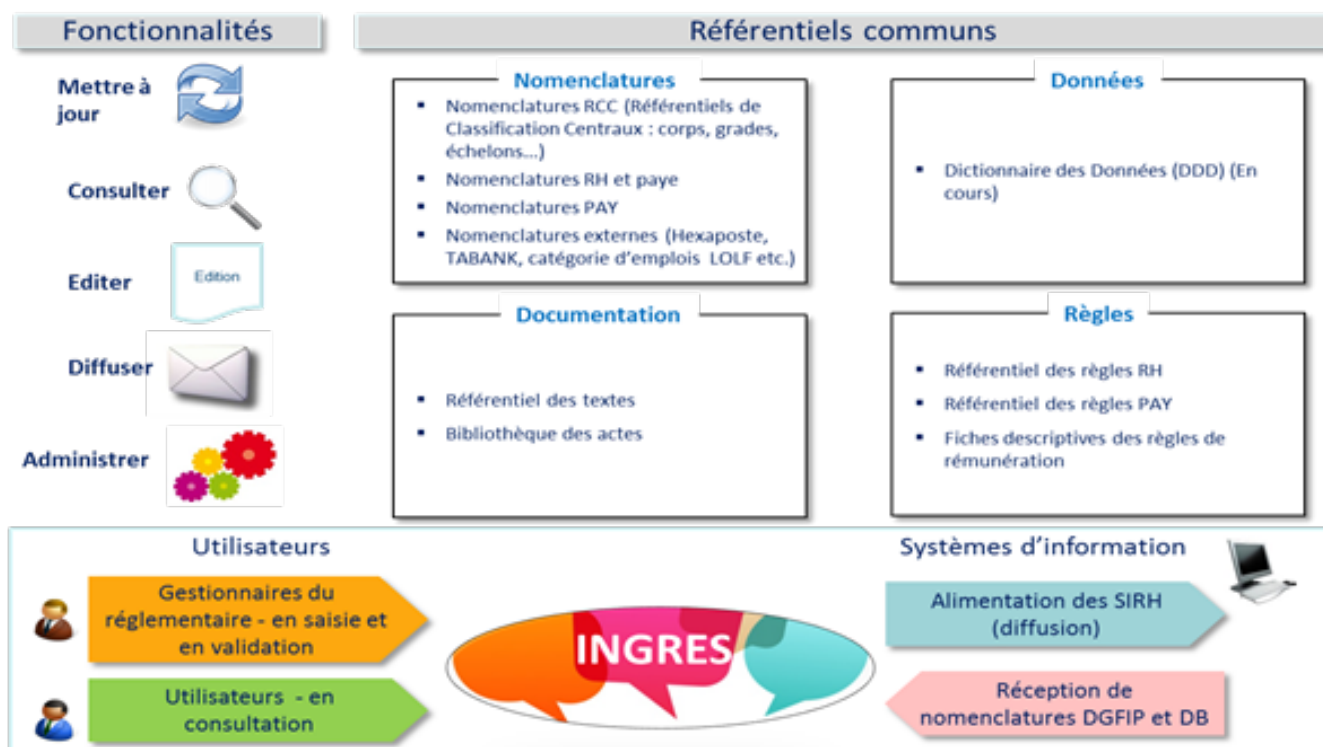


## ○ INGRES

Au cours de l'année 2016, l'équipe projet INGRES a continué à compléter l'offre référentielle de l'application INGRES. Trois nouvelles versions ont été déployées, mettant à disposition des ministères la version 16.00.00 du Noyau RH FPE, les règles de gestion RH, la bibliothèque des actes ainsi qu'un référentiel des textes et le complément du Dictionnaire Des Données avec la description du fichier GEST, utilisé pour transmettre à la DGFIP les mouvements de paye préliquidée par les ministères, et du fichier FIP qui alimente le dossier Pension des agents.

Enfin, INGRES est en mesure de diffuser mensuellement, depuis novembre 2016, les nomenclatures utilisées par le Noyau, les référentiels de classification centraux (RCC), le Fichier GEST, le FIP (fichier interface partenaire pour le service des retraites de l'Etat) et « Externe ».

Les développements, les livraisons et les déploiements ont été réalisés en interne par l'équipe projet, de même que la maintenance corrective. Enfin, l'équipe a participé à la promotion de l'application au niveau interministériel en collaboration avec le bureau d'appui à la simplification réglementaire et à la modernisation de la fonction RH (BSRMRH).



## ○ Support et pilotage

Le BSIM-RH a contribué à maintenir les bonnes pratiques de pilotage inhérentes aux projets en appliquant le guide méthodologique des projets, et également en fournissant un appui au pilotage ou en expertise aux projets en cas de besoin.

Le BSIM-RH dispose également d'une activité juridique, contractuelle et financière. Ainsi, des marchés ont été rédigés pour publication en 2017, tandis qu'un suivi fin et mensuel des budgets des projets et de l'exécution des marchés était réalisé.

Par ailleurs, le BSIM-RH a contribué à mettre en place une organisation réactive des SI qui sont passés en production au cours de l'année 2016. A ce titre, des processus ont été rédigés, l'activité d'Assistance Utilisateurs du CISIRH a été développée par le bureau et remise à jour afin de rendre le service attendu par les partenaires, et hOPPER, l'outil de pilotage des projets, a été enrichi d'une fonctionnalité de gestion des évolutions.

## ○ Préparation 2017

Enfin, le BSIM-RH a préparé 2017 en pré-cadrant plusieurs projets ou extensions de projet. Principalement, le BSIM-RH a contribué au lancement du projet Déclaration Sociale Nominative (DSN). Ces activités se sont faites en lien avec des partenaires externes (DGAFP, DINSIC, etc.) mais également avec les autres bureaux du CISIRH (BSRMRH, BT). D'autres projets ont été cadrés comme la reprise du projet DIAdem (Dossier Individuel Agent Dématérialisé) devenu GAUdDI et consistant à être une brique de stockage et d'archivage adossée à RenoiRH.

# SRH



3

Bureau d'appui à  
la simplification  
réglementaire et à  
la modernisation  
de la fonction RH

RAPPORT D'ACTIVITE 2016

# Le bureau d'appui à la simplification réglementaire et à la modernisation de la fonction Ressources Humaines (BSRMRH)

# 28

agents (ETP)

- ✓ Lancement de la démarche OPEN RH FPE
- ✓ Un réseau interministériel de plus de 200 membres
- ✓ Enrichissement du Noyau RH FPE et du SI INGRES

Le bureau d'appui à la simplification réglementaire et à la modernisation de la fonction « Ressources Humaines » (BSRMRH) a pour mission principale d'appuyer la simplification des processus RH et la professionnalisation de la fonction Ressources Humaines.

Il est constitué de deux pôles :

- le pôle « Appui aux projets et à la modernisation de la fonction RH » ;
- le pôle « Simplification et veille réglementaire ».

Le CISIRH gère et met à disposition un ensemble de **référentiels** (noyau RH FPE<sup>1</sup>) et une **documentation** permettant 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 (gestion administrative / paye / post paye).

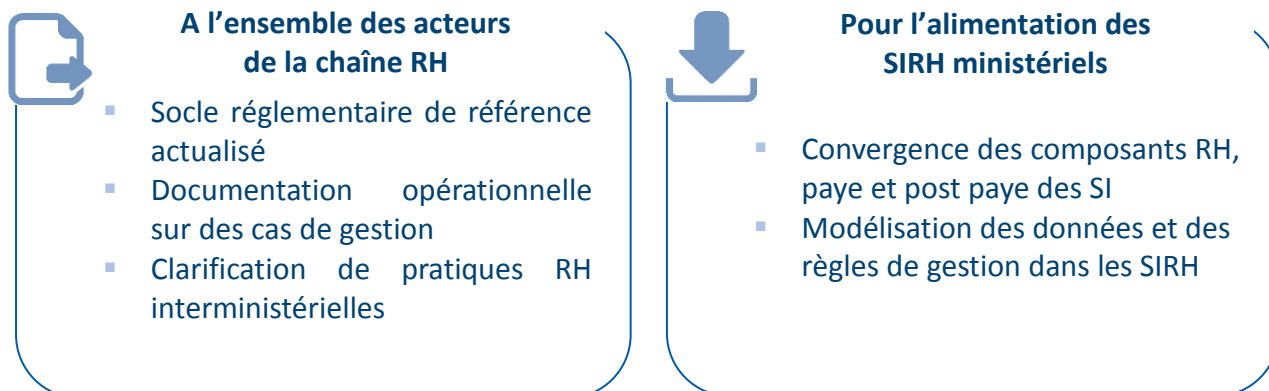
---

<sup>1</sup> Le Noyau RH FPE correspond à l'ensemble des référentiels interministériels afférents aux Ressources Humaines et à la rémunération des agents de l'Etat pour implémenter les SIRH ministériels. Les référentiels du Noyau RH FPE sont actualisés et enrichis pour tenir compte respectivement des évolutions réglementaires, des besoins des ministères ou des maintenances de l'application PAY.

**Cette offre s'adresse à l'ensemble des acteurs de la chaîne RH :**

- ministères (bureaux statutaires et réglementaires, services RH, Direction des affaires financières et équipes projets) ;
- directions réglementaires : DGAFP, Direction du Budget, DGFIP y compris le Service des Retraites de l'Etat (SRE).

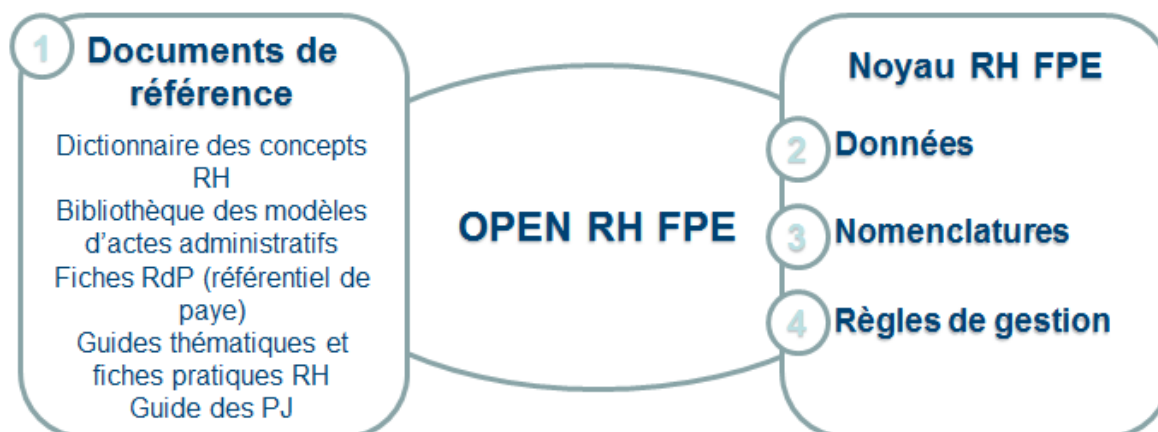
**Elle sert de base de référence :**



## Lancement de la démarche OPEN RH FPE

Durant l'année 2016, des entretiens menés auprès des partenaires du CISIRH ont permis de dresser un état des lieux de l'adéquation de l'offre de référentiels et documentaire aux besoins des utilisateurs. L'écosystème du CISIRH constate que cette offre, tout en étant perçue comme une source fiable et très utile, n'est pas suffisamment exploitée par l'ensemble de la communauté interministérielle.

Afin de résoudre cette difficulté, une démarche dénommée « OPEN RH FPE » a été initiée. Ce nom a émergé lors de la participation du CISIRH au Hackathon du sommet mondial OGP 2016 (Partenariat pour un Gouvernement Ouvert) qui s'est tenu à Paris en décembre 2016. Cette démarche couvre l'ensemble du périmètre du Noyau RH FPE et des documents de référence (cf – schéma ci-dessous).



L'OPEN RH FPE traduit également l'ambition du CISIRH de mettre à disposition son offre **dans un objectif de transparence et d'ouverture**. Cette démarche s'articule autour de 3 axes :

- adapter l'offre aux besoins des utilisateurs (« Essentiel de l'offre », constitution d'une bibliothèque de référence, enrichissement des référentiels corps-grades de l'Etat, etc ... ) ;
- diffuser le Noyau RH FPE via de nouveaux vecteurs (portail du CISIRH et site data.gouv.fr) et contribuer à l'innovation RH, notamment par l'utilisation des règles de gestion RH présentes dans l'application INGRES pour l'application « 4YOU » (un assistant virtuel et conversationnel-*chatbot*, qui est directement activable depuis le SIRH et qui permet au gestionnaire RH de disposer rapidement des règles de gestion RH) ;
- atteindre de nouveaux publics et développer des échanges avec les partenaires.



## ○ Le pôle Appui

L'année 2016 a renforcé l'ensemble des missions qui incombent à ce pôle. En particulier, la position du Réseau interministériel de modernisation de la fonction RH (« Réseau IMRH ») a été consolidée, notamment par :

- l'augmentation importante du nombre de ses membres (200 personnes) ;
- l'organisation de 6 groupes de travail ;
- la production de plusieurs livrables clés.

En parallèle, l'application INGRES (INstrument de Gestion des REférentiels) s'est fortement enrichie, tant sur le plan du contenu (ajout de la bibliothèque des actes administratifs interministériels) que celui des fonctionnalités (envoi de courriels automatisés pour la validation du Référentiel de paye par exemple).

Par ailleurs, le rôle d'appui aux projets du CISIRH, notamment de RenoirRH et du Centre de Compétences Editoriales, s'est concrétisé avec l'accompagnement du déploiement du SIRH interministériel RenoirRH au sein du Musée du Quai Branly Jacques Chirac, ainsi que dans les réponses et expertises apportées aux diverses questions d'actualisation des référentiels.

## Les faits marquants du Réseau IMRH

Le Réseau IMRH, sous l'égide du Copil Métier dont le pôle Appui assure le secrétariat, a connu une année 2016 extrêmement riche :

- 6 groupes de travail interministériels ont été organisés, avec une implication forte de la DGAFP ou de la DGFIP en fonction des sujets (Position normale d'activité, comités médicaux/commissions de réforme et déconcentration des actes pour le premier, relations aux comptables pour le second) ;
- une vingtaine de livrables ont été produits pour répondre aux besoins des ministères ou des tutelles, exprimés notamment dans le cadre des groupes de travail. Par exemple, des fiches et des guides RH sur divers sujets métier (indemnités journalières de sécurité sociale, impact des sanctions en paye, clarification des voies de mobilité, impacts de la PNA sur la chaîne RH-GA-Paye, etc.).

Le Réseau rencontre régulièrement les ministères et les tutelles lors de bilatérales (six ont été organisées en 2016) et diffuse à ses membres, chaque trimestre, une *newsletter* d'information. Ces réunions permettent d'informer les ministères de l'organisation des groupes de travail et de la production des éléments listés ci-dessus.

## Les principales évolutions de l'application INGRES

L'application INGRES suit une trajectoire d'évolution importante dont le principal objectif est de s'ouvrir à un public toujours plus large, pour répondre davantage à des besoins « métier », tout en couvrant ceux des SIRH.

Les principales évolutions de l'année 2016, livrées via trois versions de l'application, ont porté sur la création d'un circuit de validation automatisé du Référentiel de paye, la refonte du référentiel des textes réglementaires et des mises à disposition d'écrans de consultation simples et intuitifs.

Pour tenir compte de l'enrichissement de l'application, les sessions de formation ont été refondues et se déroulent désormais sur une journée afin de présenter le contenu métier et l'ensemble des fonctionnalités. Dix sessions de formation ont eu lieu en 2016, complétées par de nombreuses présentations dédiées à certains profils (les Conseillers Mobilité Carrière par exemple) ou certains ministères (le ministère de l'Intérieur – DGGN – par exemple).

De même, pour informer l'ensemble des utilisateurs des évolutions de l'application, une *newsletter* leur est adressée à chaque nouvelle version.



## ○ Le pôle Simplification et veille réglementaire

Courant 2016, des réflexions ont été menées sur l'organisation et le fonctionnement interne du bureau. A l'issue de ce diagnostic, le BSRMRH a adapté son organisation interne afin de répondre aux enjeux à venir : lisibilité de son offre et adéquation aux besoins des ministères clients, identification de pistes de simplification, évolution de la veille réglementaire, etc. Dans ce cadre, il a été procédé au rapprochement des deux pôles Noyau RH FPE et Référentiels de paye (RdP) permettant la création du pôle Simplification et veille réglementaire.

## Les faits marquants de l'année 2016 pour le pôle

La **stratégie de publication du Noyau RH FPE** définie par la communauté interministérielle du Noyau et validée par le COPIL métier, prévoit la publication d'une version structurante chaque année et des diffusions d'actualisations à un rythme mensuel qui portent principalement sur les évolutions réglementaires des statuts particuliers.

Ainsi, **la version 2016 du Noyau (16.00.00), publiée en juillet 2016**, propose notamment la modélisation de la structure du fichier interface partenaire (FIP) à destination du Service des Retraites de l'Etat (SRE) permettant d'alimenter le compte individuel retraite des agents (CIR).

Le BSRMRH a également été fortement mobilisé sur les projets ci-après :

- **la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR)** qui a exigé une forte réactivité pour actualiser **les référentiels de classification centraux (RCC)**<sup>2</sup> tout au long de l'année 2016, permettant la prise en compte des nombreuses évolutions afférentes aux grilles indiciaires dans les SIRH. Par ailleurs, dans le cadre de la production **d'un recueil des fiches carrières « Corps et emploi de la fonction publique de l'Etat »**, les référentiels de classification centraux (RCC) ont été enrichis de données portant sur les parcours de carrière au sein des corps. Ce recueil permet, pour tout corps de la fonction publique d'Etat, d'avoir une vision complète desdits parcours. Une première version sera diffusée en 2017 ;
- **le rapprochement de plusieurs référentiels** décrivant les corps, grades et emplois fonctionnels de l'Etat, à savoir les RCC maintenus par le CISIRH, les référentiels TABLIND de la DGFIP et ADAGE du SRE, dans un souci d'harmonisation et de simplification ;
- **la description des règles de gestion RH** : elles correspondent aux contrôles intellectuels ou automatisés pour la mise en œuvre d'un événement RH d'une population de la fonction publique (ex : les règles liées au détachement pour un

---

<sup>2</sup> Les RCC décrivent l'intégralité des corps, grades, échelons, emplois fonctionnels et groupe d'emplois fonctionnels et les grilles indiciaires correspondantes de la fonction publique de l'Etat. Ils sont actualisés au fil des évolutions réglementaires



agent titulaire) au sein d'un SIRH. Leur restructuration a permis de proposer une présentation plus conforme aux attentes des ministères ;

- **la description des principales règles de gestion PAY** attendues dans les fichiers de paiement (fichiers GEST) transmis par les ministères aux services liaison-rémunérations de la DGFIP et permettant de payer les traitements des agents, a été initialisée en 2016. Une telle description facilite leur paramétrage dans les SIRH ministériels. Sept mouvements prioritaires ont ainsi été décrits, notamment les modalités de service, le traitement indiciaire et l'affectation ;
- **la production et la maintenance des référentiels de Paye (RdP)**<sup>3</sup> interministériel et ministériels (pour les ministères intéressés), qui permettent d'harmoniser et sécuriser le paiement des composantes de rémunération au sein du ministère. Celui du Conseil d'Etat a été terminé fin 2016, ceux des ministères de la Justice et de l'Intérieur, du Secrétariat général des ministères financiers sont en cours et le ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur a engagé des travaux d'élaboration en début d'année 2017.

## Elaboration de la bibliothèque des actes interministériels de gestion RH

L'ambition de ce projet est de couvrir l'intégralité des événements de gestion administrative RH. Cette bibliothèque est co-construite avec les ministères et validée par la DGAFP, la DGFIP et le SRE, garantissant ainsi la parfaite sécurité juridique de ces actes sur l'ensemble de la chaîne RH-GA/PAYE/POST-PAYE et la diffusion de bonnes pratiques en la matière.

Six ateliers interministériels se sont tenus en 2016 et ont permis de modéliser plus d'une centaine d'actes de gestion. En complément, des documents destinés aux gestionnaires RH ont permis de compléter la bibliothèque des actes sur un plan très opérationnel. Ainsi, un guide des bonnes pratiques de rédaction des actes et un document de synthèse « parcours de l'agent » ont été élaborés en étroite collaboration avec la DGAFP.

Cette bibliothèque, articulée avec le guide des pièces justificatives de la paie également produit par le CISIRH, est un pré-requis pour tout ministère souhaitant réaliser le « **listage des entrées** ». **La dématérialisation portée par ce projet** permet aux ministères d'alléger considérablement la transmission des pièces justificatives aux comptables publics (services liaison-rémunérations).

---

<sup>3</sup> Les RdP décrivent notamment les conditions d'éligibilité et les modalités de liquidation des différentes composantes de la rémunération (statutaire, indemnitaire...) interministérielles (communes à tous les ministères) ou propres à chaque ministère (pour les ministères intéressés)

# SRH



4

Centre de  
compétences  
éditoriales

# Le centre de compétences éditoriales (CCE)

600 000 agents de la FPE gérés dans le logiciel HR Access

## Le CCE est chargé de capitaliser sur les expertises de l'Etat en matière de SIRH.

Plusieurs faits marquants ont jalonné l'année 2016 : la livraison officielle de la version HR Access Suite 9 Fonction Publique d'Etat (FPE) socle en mars, les travaux de cadrage du palier 2 de la Suite 9 FPE tout au long de l'année, et enfin la finalisation des travaux de paramétrage des règles de gestion RH.

Le prononcé de la vérification d'aptitude (VA) pour la version Socle de la Suite 9 FPE a eu lieu début 2016 et a validé les travaux accomplis par le CCE tout au long de l'année 2015.

Une fois cette étape franchie, le CCE s'est concentré sur le cadrage, la conception générale et le début de la conception détaillée du palier 2 en vue de livrer ce dernier en 2017.

### ○ Les activités du CCE en 2016

Le Centre de compétences intervient principalement sur deux projets :

- la mise en œuvre de la solution HRA Suite 9 FPE, de la définition des spécifications jusqu'à sa recette et homologation ;
- la fiabilisation des règles de gestion RH, de la finalisation des spécifications métiers jusqu'à l'implémentation dans l'outil HR Access.

Concernant le projet HRA Suite 9 FPE, les équipes du CCE travaillent à rassembler les entrants métiers et à consolider les besoins ministériels. Elles animent les différentes réunions interministérielles de cadrage et de conception détaillée dont le but est de proposer la solution optimale sur la base des différents entrants.

Elles assurent ensuite la coordination des travaux de pré-recette et de recette.

L'année 2016 a permis la finalisation de la première version S9 FPE dite socle dont le principal apport est la sécurisation de la paye par refonte du module standard de préliquidation.

Les travaux sur la deuxième version de la S9 FPE sont ambitieux puisqu'ils visent à refondre plusieurs modules : actes administratifs, listage des entrées, FIP mensuel et avancement d'échelon. La livraison de ces modules sera échelonnée sur 2017. Les jalons de 2016 ont tous été respectés.

Concernant le projet de mise en œuvre des règles de gestion, les équipes CCE analysent les entrants métiers et paramètrent l'application afin de mettre en œuvre des règles RH décrites dans le Noyau RH FPE et les règles de PAY (application DGFIP de calcul de la paye des agents de la FPE). Elles assurent la réalisation, la recette et la maintenance de ces règles pour la communauté interministérielle. L'année 2016 a vu la concrétisation de ces travaux. Des recettes interministérielles ont eu lieu.

L'année 2017 sera l'année du déploiement par l'intermédiaire de deux applications : l'une pour les ministères qui utilisent RenoiRH et l'autre pour le ministère de l'Intérieur.

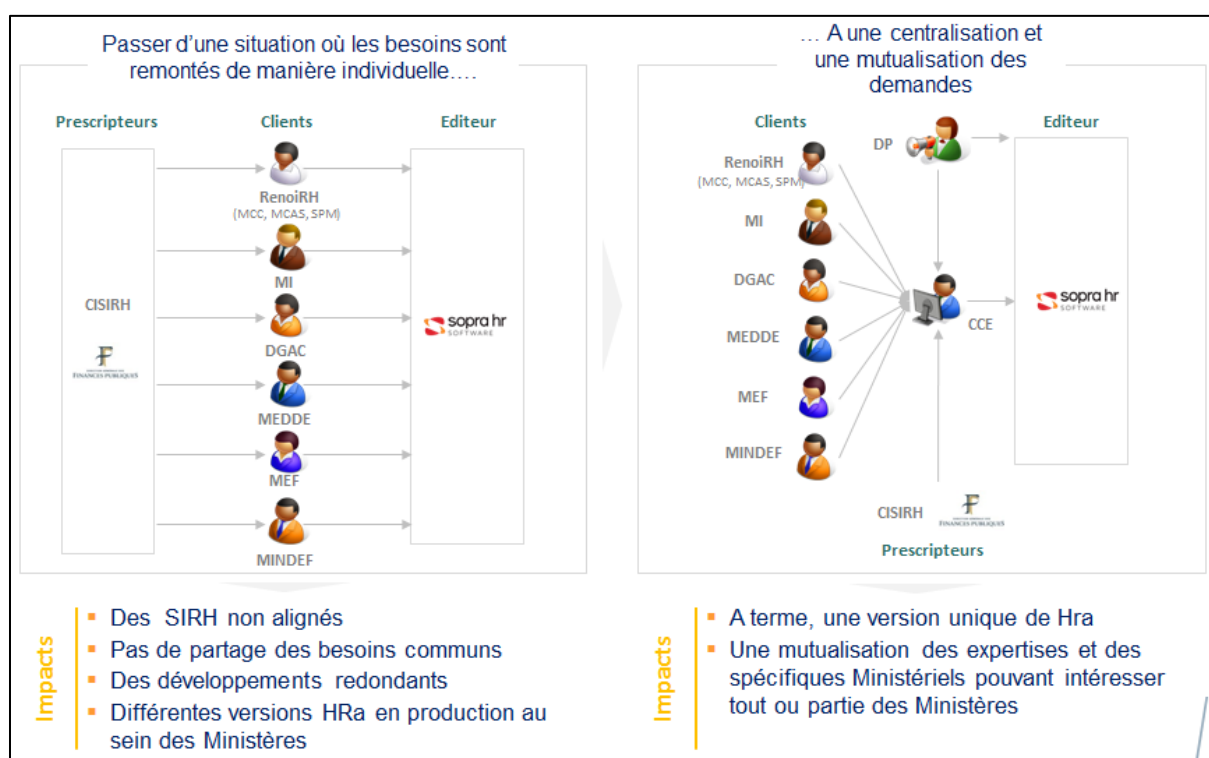
## ○ Les faits marquants de l'année 2016

- Janvier – Février 2016 : recette interministérielle de la version Suite 9 FPE socle aboutissant au prononcé de la VA en mars 2016 ;
- Mars – Avril 2016 : homologation du module de préliquidation de la version Suite 9 FPE socle avec la DGFIP, phase nécessaire au raccordement d'un ministère à l'application PAY, application de calcul de la paye des agents de la FPE ;
- Avril 2016 : début des travaux de conception générale du palier 2 de la S9 FPE s'appuyant sur des démarches innovantes (ateliers interactifs permettant la participation de tous, mise en œuvre de prototypes afin de valider la faisabilité et de présenter une première version de l'application) ;
- Été 2016 : travaux avec la société SAP pour la création de deux applications innovantes en mode AGILE (Utilisation du téléphone mobile comme pointeuse et simulation des évolutions de carrière d'un agent de la fonction publique) ;
- Octobre 2016 : début des travaux de conception détaillée du palier 2 de la S9 FPE en mode AGILE sur la base d'ateliers présentant la future application (démonstration) ; présentation des travaux sur l'interface INGRES effectués en 2015 et 2016, focus sur les apports et les limites d'un raccordement à INGRES ;

- Décembre 2016 : finalisation des travaux de modélisation des règles de gestion RH et PAY. Ces règles ont pour but d'assister le gestionnaire dans son travail quotidien et d'améliorer la qualité des données en bloquant les saisies non réglementaires ou non cohérentes.


## ○ Les résultats obtenus

Les travaux interministériels menés pour la construction de la Suite 9 ont permis de créer une réelle dynamique interministérielle. La mise en place d'une gestion d'évolution du logiciel centralisée et l'utilisation de méthodes de projet innovantes ont permis d'aboutir à une version stabilisée dont la mise en œuvre dans les ministères sera simplifiée.



Plusieurs ministères ont débuté les travaux de migration dans cette version. La première mise en production est prévue en 2017.

# SRH



5

Département  
innovation

RAPPORT D'ACTIVITE 2016

# Le département innovation

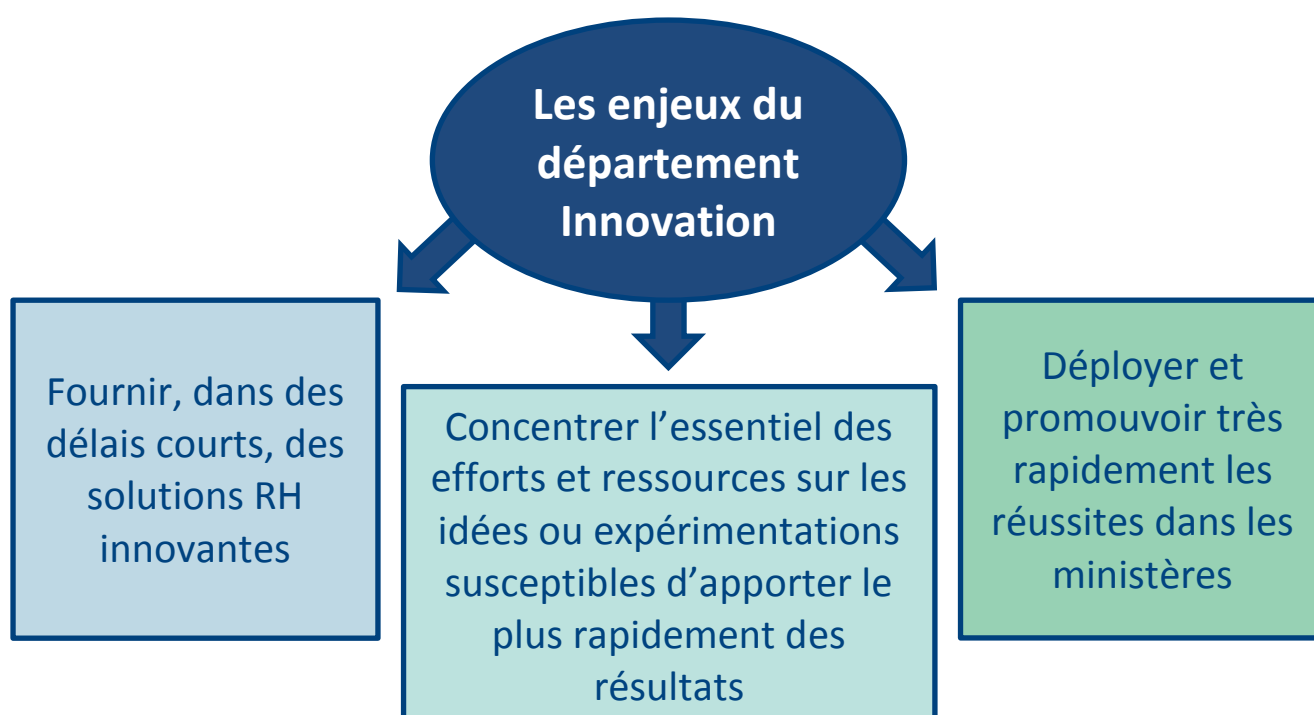
5

agents (ETP)

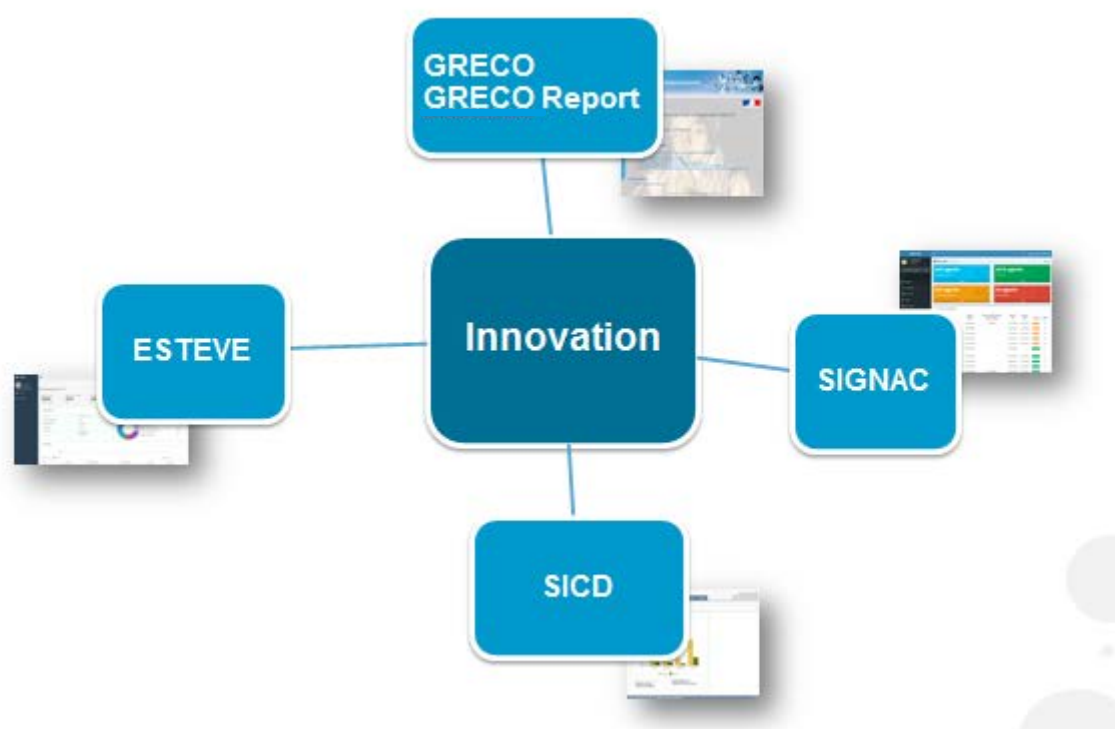
5

projets dont 3 en production

Le département Innovation du CISIRH s'est vu confier la réalisation d'applications innovantes visant à renforcer l'efficacité de la fonction RH à la demande de la DGAFP ou des ministères.



## ○ Portefeuille des projets



Les applications GRECO, SIGNAC et SICD en production ont fait l'objet de maintenance applicative courante au cours de l'année 2016.

GRECO (Gestion des REcrutements et Concours) est un outil qui permet la dématérialisation du processus de recrutement.

SIGNAC est une application qui a vocation à optimiser et sécuriser le suivi de la gestion administrative du corps des administrateurs civils et de fiabiliser les données statistiques qui lui sont relatives.

SICD est une application interministérielle qui a pour but de professionnaliser la gestion des cadres dirigeants de l'Etat et qui permet de gérer un vivier de cadres dirigeants.

## ○ Nouveaux projets

### GRECO Report

GRECO report permet de **simplifier la remontée des données statistiques** sur les recrutements et leur mise à disposition des utilisateurs. Il s'adresse aux **utilisateurs ministériels et à des établissements publics recruteurs** qui répondent actuellement aux enquêtes de la DGAFP sur les recrutements.

L'outil GRECO Report :

- adapte le recueil des données selon le calendrier de chaque concours ;
- automatise l'envoi des formulaires de données à la DGAFP ;
- offre aux différents acteurs des tableaux de suivi des recueils de données et un retour d'information statistique ;



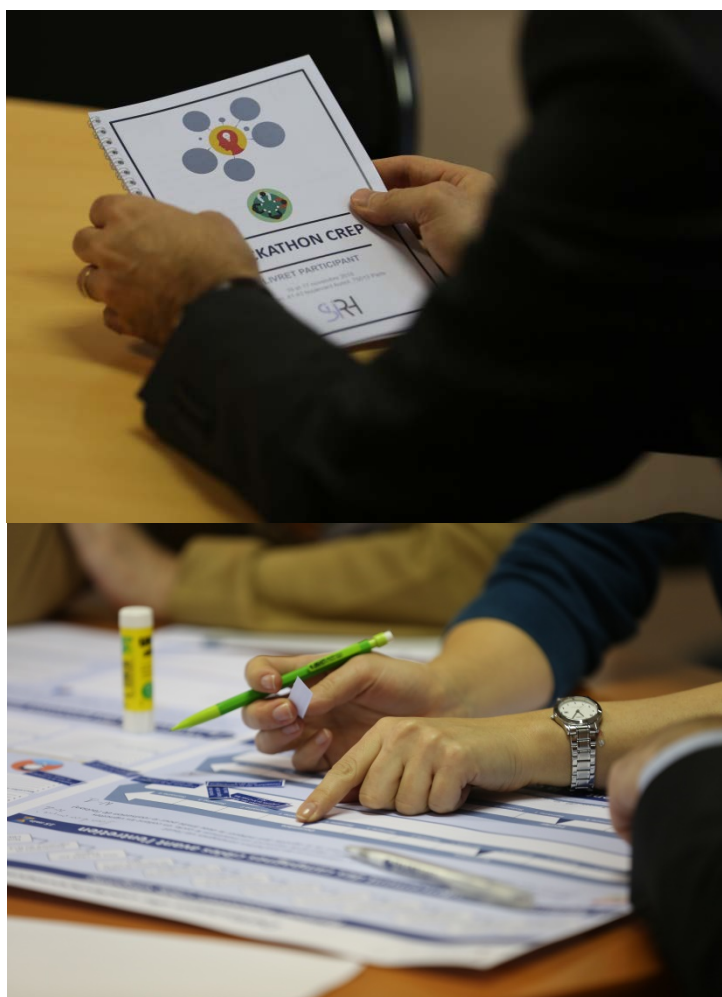
- délègue la collecte des données à des acteurs différents suivant des périmètres ;
- permet la saisie de données par plusieurs acteurs sur le même formulaire.

L'application sera en production au premier semestre 2017

## ESTEVE

En 2014, un groupe de travail « dématérialisation » a été mandaté par l'instance de gouvernance (COPIL métier) pour faire émerger et instruire des besoins susceptibles d'être couverts dans le cadre de solutions opérationnelles à court terme et intéressant plusieurs ministères. L'idée de se doter d'une **solution partagée de gestion dématérialisée du processus d'évaluation** professionnelle des agents est née dans ce contexte.

A l'issue d'une étude de cadrage à laquelle ont participé les services du Premier ministre, le ministère chargé de l'Environnement et le ministère de la Défense, la conception d'un prototype a été lancée en novembre 2016 dans le cadre d'un événement « hackathon ». (<https://www.economie.gouv.fr/cisrh/cisrh-organise-hackathon-interministeriel>).



Le CISIRH organise avec les ministères de la Défense et de l'Environnement :

# HACKATHON

16 et 17 Novembre 2016  
Dématérialisation du processus d'évaluation professionnelle

Les objectifs poursuivis sont :

- Améliorer la **qualité de service** proposée aux agents évalués
- Améliorer les **processus de travail** des gestionnaires RH
- Contribuer à la **transition numérique** de l'Administration Publique

**40** AGENTS DES MINISTÈRES DE LA DÉFENSE ET DE L'ENVIRONNEMENT

**9** DÉVELOPPEURS DU CISIRH

**1** ÉQUIPE DE CONSULTANTS DÉDIÉE

**1** PROTOTYPE PRÊT À ÊTRE TESTÉ ET OPTIMISÉ

**1** OBJECTIF : DÉVELOPPER ENSEMBLE UN OUTIL DE GESTION DES CREP\*

\*Compte-rendu d'évaluation professionnelle

16 et 17 novembre 2016  
09h00-17h30  
CISIRH  
41-43 boulevard Vincent Auriol  
75013 Paris

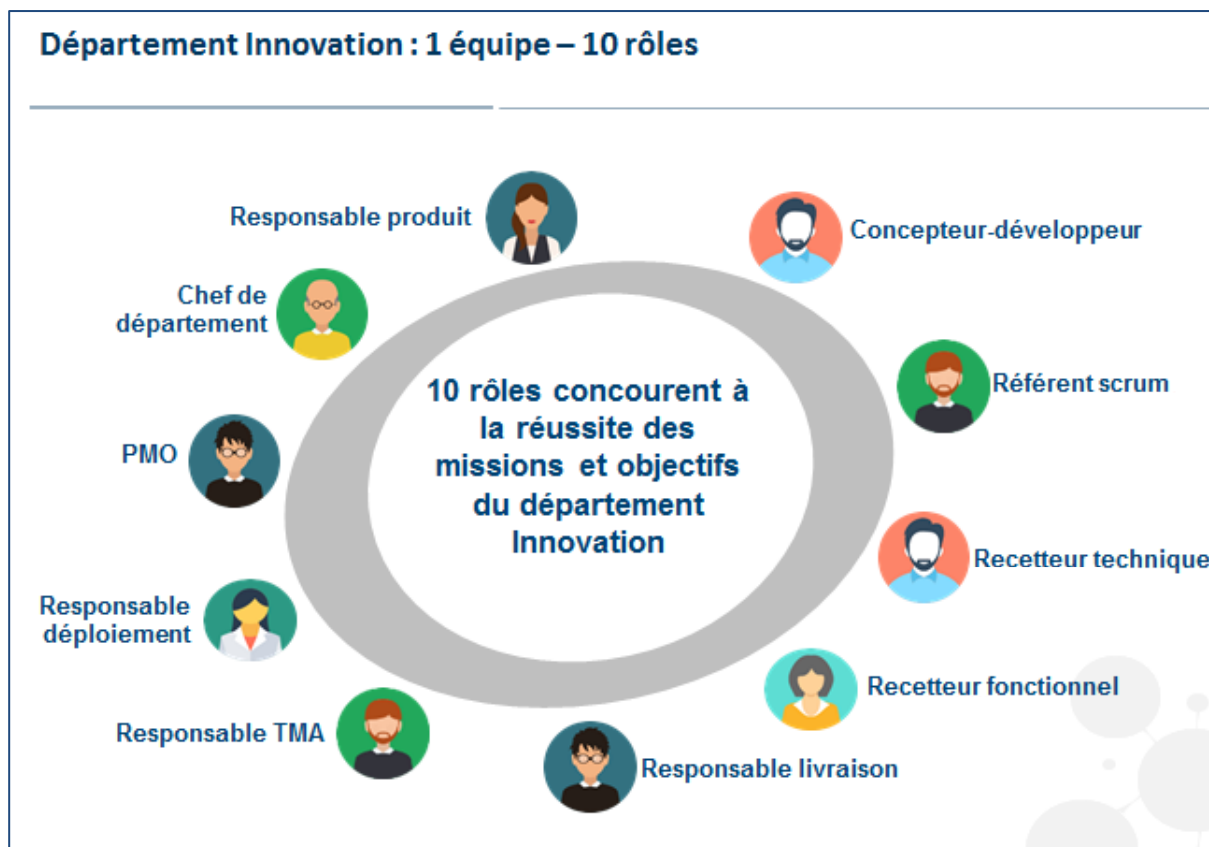
Gare d'Austerlitz  
Chevaleret  
Quai de la gare  
Bercy  
Bibliothèque François Mitterrand



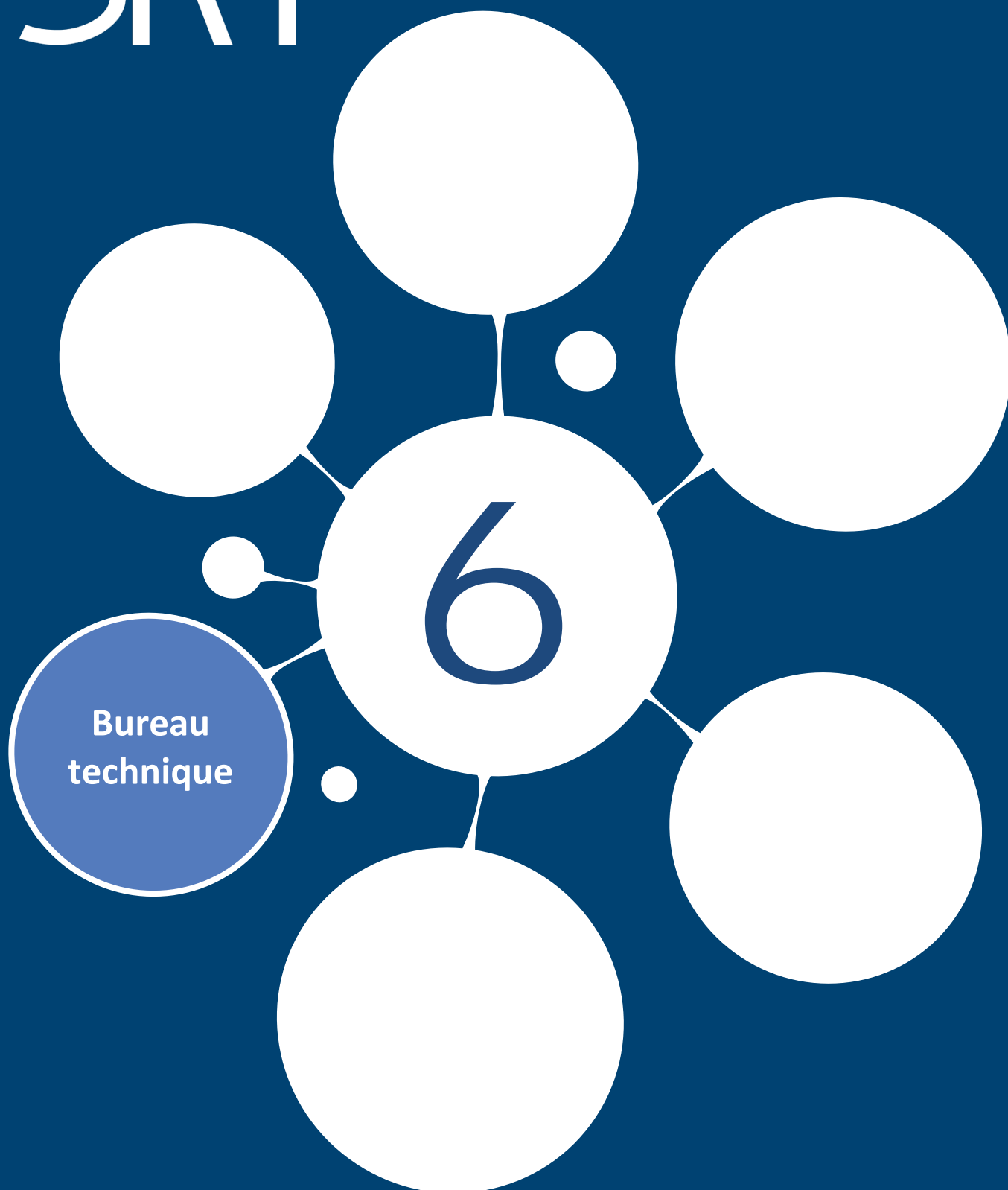
La solution proposée :

- permet de donner une meilleure lisibilité et de simplifier le processus d'évaluation des agents dont la gestion pose à ce stade des difficultés (diversité des modèles de comptes rendus d'entretien professionnel (CREP), workflows, etc.) ;
- facilite l'exploitation des données saisies lors de l'entretien (demandes de formation, compétences etc.) ;
- sécurise le pilotage et le suivi des campagnes d'évaluation (gestion des échéances, rappels automatiques etc.) ;
- réduit la charge de travail associée aux campagnes, notamment grâce à la suppression des saisies redondantes et en facilitant la circulation des comptes rendus entre sites distants.

La solution a été expérimentée en début d'année 2017 par le ministère de la Défense sur le périmètre du service des ressources humaines civiles en administration centrale et en services déconcentrés, correspondant à un peu moins de 400 agents.



# SRH



**RAPPORT D'ACTIVITE 2016**

# Le bureau technique (BT)

- ✓ 5 000 demandes de service
- ✓ 250 mises en production
- ✓ 5 tests d'intrusion pilotés par le BT

**Le bureau technique définit et construit les infrastructures techniques nécessaires au bon fonctionnement des services applicatifs, tout en garantissant la cohérence technique des SI produits par le CISIRH.**

**Il accompagne les projets dans leur démarche d'homologation sécurité des applications et il exploite et maintient en conditions opérationnelles les SI du CISIRH.**

Le bureau technique est 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 est complété par des missions transverses que sont l'architecture et la sécurité.

## ○ Mise en production de l'application RenoïRH

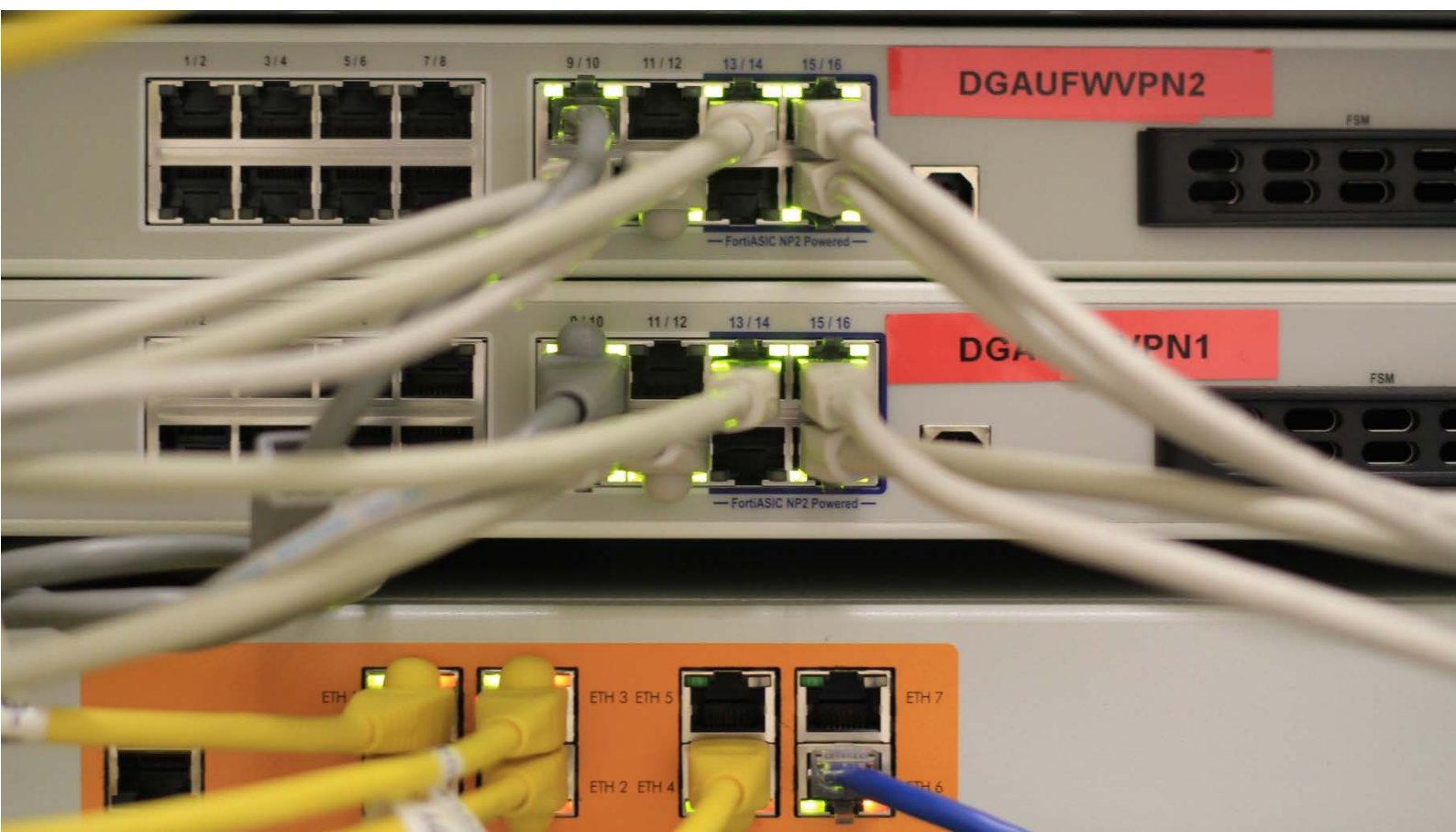
L'année 2016 a été marquée par le démarrage de l'exploitation de l'application RenoïRH avec une ouverture de service au mois de janvier. Le bureau technique est garant de la disponibilité de l'application de 8h30 à 18h30.

Avec une disponibilité supérieure à 99,87% (indisponibilité inférieure à 4 heures) sur l'année écoulée, les engagements de service ont été respectés.

## ○ Déménagement de la plateforme projet

En mai 2016, le CISIRH a confié l'hébergement de sa plateforme de développement à la direction générale des douanes et droits indirects. Le déménagement a été préparé pendant six mois et entièrement piloté par le Bureau technique. L'opération a été effectuée durant le week-end, ce qui a permis de minimiser l'impact pour les utilisateurs. Ce succès parfaitement orchestré par le bureau technique doit sa réussite à une mobilisation sans faille de l'ensemble des équipes.

Dans le cadre de la rationalisation des centres d'hébergement, le CISIRH déménagera également sa plateforme de production durant l'année 2018 sur le site de la douane.





## ○ Homologation des applications et tests d'intrusion

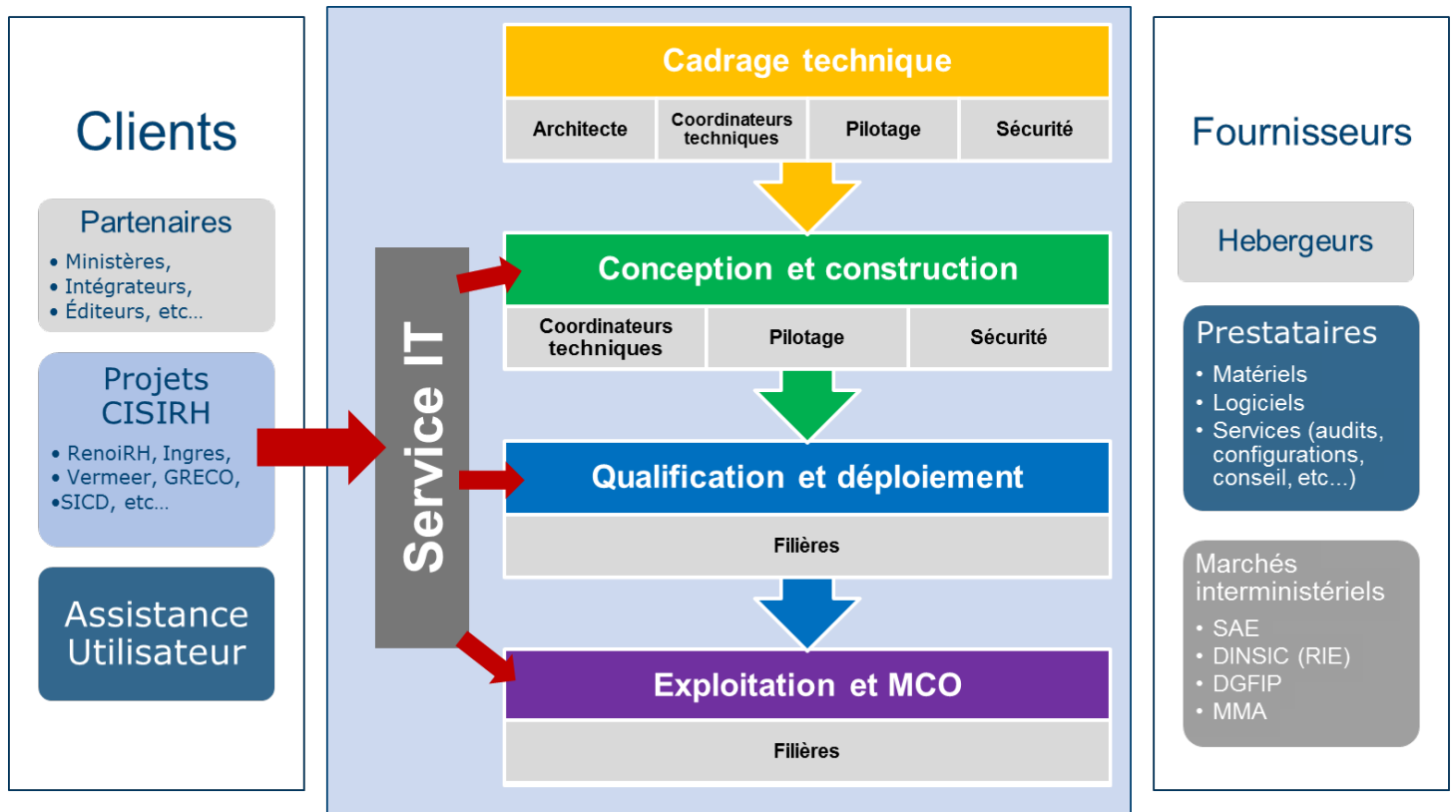
Le bureau technique a assuré un accompagnement des projets pour l'homologation de sécurité des applications en production du CISIRH. Cela consiste en la construction d'un dossier de sécurité qui permet d'identifier les risques résiduels et au pilotage des tests d'intrusion sur les applications.

Le processus d'homologation permet de garantir un niveau de sécurité acceptable avant la mise en production d'une application.

## ○ L'accompagnement proposé par le bureau technique




## ○ Une organisation adaptée au besoin



5

# SRH



Bureau des  
affaires  
générales

7

RAPPORT D'ACTIVITE 2016



# Le bureau des affaires générales (BAG)

- ✓ Marché d'appui aux projets
- ✓ Création du site Internet du CISIRH
- ✓ Début des travaux sur le référentiel des fonctions du CISIRH
- ✓ Lancement du plan de continuité d'activité (PCA)

**Tous les bureaux et départements du CISIRH peuvent compter sur le bureau des affaires générales pour les appuyer dans la réalisation de leurs projets.**

Le Bureau des affaires générales a pour mission d'apporter le support nécessaire aux activités du CISIRH en matière de ressources humaines et formation, de budget et dépenses, de contrôle interne, de communication, ainsi que d'environnement de travail et d'assistance bureautique. De plus, il accompagne opérationnellement les travaux menés par l'assistant de prévention placé sous l'autorité du directeur du CISIRH.

## Résumé des missions du bureau

Le BAG assure l'ensemble des fonctions support du CISIRH. La plupart d'entre elles sont récurrentes (RH et formation, budget et dépenses, contrôle interne..) et donnent lieu à un point entre le CISIRH et ses tutelles (DGAFP, DB et DGFIP) deux fois par an.

Seules les activités support participant de la vie des projets sont décrites ci-dessous : environnement de travail, prévention et communication. Les données RH et celles relatives à la formation font quant à elles l'objet d'un bilan social.



### ○ Environnement de travail

Composé de 3 agents, le pôle environnement de travail, appuyé par des agents du service de l'environnement professionnel (SEP), assure l'ensemble des tâches de logistique et d'assistance bureautique du CISIRH.

### GRID

Les GRID du CISIRH ont effectué en 2016 près de 1000 interventions ouvertes auprès du centre de service (88000) dont 96 % traitées dans les délais souhaités par les utilisateurs. Ils ont par ailleurs accueilli neuf stagiaires préparant un BTS ou une licence.

## Logistique

Le BAG a assuré l'organisation logistique de plusieurs séminaires ou événements internes (Hackathon, formations RenoIRH, etc.) et externes (accueil de formations ou de séminaires pour les ministères clients de RenoIRH...) ainsi que l'accueil de trois Conseils Communs de la Fonction Publique en présence de la ministre.

Le bureau a initié les travaux sur le plan de continuité d'activité (PCA) du CISIRH en cas de sinistre, en vue de formaliser les processus de gestion de crise à mettre en place dès lors que le bâtiment et/ou les applications qu'il met à disposition des ministères seraient indisponibles.

## ○ Prévention

La prévention est assurée par un assistant de prévention qui consacre en moyenne 20% de son temps de travail à ce rôle.

### Les faits marquants de l'année 2016

- DUERP/PAP Campagne 2015-2016
  - ✓ Préparation du DUERP PAP pour présentation au CHSCT-C du 21 avril 2016 :
    - exploitation des résultats de l'enquête de recueil des risques effectuée auprès des agents du CISIRH en décembre 2015 (82% de participation) et présentation des résultats au groupe de prévention du CISIRH pour synthèse et validation ;
    - adoption du plan par le CHSCT-C après avis favorable de la part des organisations syndicales avec cinq voix favorables et deux abstentions.
  - ✓ Présentation aux agents dans le cadre d'un « Regards croisés » le 24 juin.
  - ✓ Programme annuel de prévention.

Les différentes actions menées en 2016 ont permis de passer de 40 actions de prévention à mener lors de la campagne 2015-2016 à 26 actions pour la campagne 2016-2017.

#### CAMPAGNE 2015-2016



#### CAMPAGNE 2016-2017



Les principales actions menées sur les risques très élevés concernent essentiellement des risques liés aux déplacements dans le bâtiment.

- DUERP/PAP Campagne 2016-2017
  - ✓ Mise à jour du DUERP/PAP avec le groupe de prévention interne ;
  - ✓ Réunion du GT DUERP/PAP du 9 décembre en présence des représentants locaux des organisations syndicales et de l'administration (CISIRH, SEP, Médecine de prévention).
- Autres faits marquants
  - ✓ Suivi et information sur les travaux aux alentours du bâtiment Vincent-Auriol : rencontre des représentants de l'assistance à maîtrise d'ouvrage de la SEMAPA et de la SNCF, information des agents sur le planning des travaux et des risques de nuisances ;
  - ✓ Réaménagements de certains espaces du CISIRH : préparation du regroupement des deux nouveaux pôles du BSRMRH, réaménagement de la salle de restauration Coquelicot pour accueillir 37 agents ;
  - ✓ Information sur les sensibilisations et formations au secourisme.

## ○ Communication

Le pôle communication est composé d'un responsable de communication et d'une webmestre. Les activités de communication ont pour objectif de conforter l'identité du CISIRH et d'informer sur les projets qu'il mène pour le compte de ses clients, ministères et/ou tutelles. L'année 2016 marque le lancement d'une stratégie de communication reposant sur :

- **les actions de communication interne :**
  - prise en charge de l'accueil des nouveaux arrivants par un accueil individualisé au niveau du BAG puis par l'organisation d'un stage d'information se déroulant entre deux et trois fois par an ;
  - organisation d'une quinzaine de rencontres dite « regards croisés » autour d'une thématique métier, projet ou technique pour faciliter les échanges internes interpersonnels ainsi qu'une meilleure connaissance des travaux des bureaux ;
  - développement et enrichissement de l'intranet mis en production en 2015.
- **les actions de communication externe :**
  - depuis 2015, le CISIRH communique sur ses projets de manière simple et pédagogique. La poursuite de la rédaction de documents synthétiques (« flyers ») permet de présenter le catalogue de services du CISIRH. Ces synthèses (deux pages maximum) comportent le contexte du projet, l'expertise du CISIRH et ses perspectives d'évolution. Ainsi, 12 flyers ont été élaborés en collaboration entre les bureaux et le pôle communication ;
  - le CISIRH s'est doté d'un site internet dédié sur le portail du ministère de l'Economie et des Finances (<https://www.economie.gouv.fr/cisirh>). Cette vitrine web permet de diffuser les actualités de ses projets et de ses activités, un descriptif de l'offre de service, ainsi que les publications du service.



Afficher le menu du portail

[Accueil du portail](#) > [CISIRH](#) > [Notre offre de services](#) > Notre offre de services

A+ A- 



Centre Interministériel de Services Informatiques  
relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH)



Accueil

Qui sommes-nous ?

**Notre offre de services**

Publications

Actualités

SIRH | Innovation et dématérialisation | Appui à la modernisation RH | Offre technique

## Notre offre de services



En tant qu'acteur central de la modernisation de la fonction RH, le CISIRH propose à ses clients une offre de service personnalisée, adaptée à leurs besoins et à leurs enjeux de transformation RH, qui comprend 2 volets distincts :

mettre à disposition des systèmes d'information convergents et adaptés aux besoins de la FPE ;  
 diminuer la complexité réglementaire RH et rénover les pratiques de gestion.

### Adresse et contacts

41 boulevard Vincent Auriol  
75013 Paris

Contact : [cisirh-contact@finances.gouv.fr](mailto:cisirh-contact@finances.gouv.fr)  
 LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/cisirh>

### SIRH

Le CISIRH met à disposition des systèmes d'information convergents et adaptés aux besoins de la fonction publique d'Etat.

[RenoirRH et RenoirRH Décisionnel](#)

[Suite 9 FPE](#)

[INGRES](#)

### Innovation et dématérialisation

Le CISIRH s'est vu confier la réalisation et/ou l'exploitation d'applications innovantes visant à renforcer l'efficacité de la fonction RH à la demande de la DGAFP ou des ministères.

[SICD](#)

[SIGNAC](#)

[VERMEER](#)

- le CISIRH s'est également engagé sur les réseaux sociaux en ouvrant sa page entreprise LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/cisirh>). Les actualités, les offres d'emplois et les faits marquants font l'objet d'une publication sur ce média ;
- enfin, le service a investi le domaine des médias en publiant régulièrement dans la presse spécialisée des articles sur les projets innovants en cours (Acteurs Publics, Trajectoires, l'Essentiel) et les initiatives métiers font l'objet de reportages vidéo sur les plateformes d'information (Dailymotion, Youtube).

La communication externe repose également sur les publications générales : le rapport d'activité, le bilan social, la plaquette d'information générale accompagnée du projet de service sont disponibles en version dématérialisée et mis en ligne sur les différents supports d'information du CISIRH.

# SIRH



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

Ce rapport d'activité a été réalisé par le pôle communication du Bureau des affaires générales du CISIRH

**Contact pour tout renseignement complémentaire :**

Françoise BERNARDIE

Cheffe du Bureau des affaires générales  
CISIRH

[contact.cisirh@finances.gouv.fr](mailto:contact.cisirh@finances.gouv.fr)