


RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

SIRH


**Centre Interministériel
de Services Informatiques
relatifs aux Ressources Humaines**



MINISTÈRE
DE L'ACTION ET DES
COMPTES PUBLICS



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



**Suivez le CISIRH sur internet et les
réseaux sociaux !**



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



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



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



<https://www.youtube.com>

DATES CLES POUR LE CISIRH EN 2017



Février

Publication de l'appel d'offre relatif à la déclaration sociale nominative (DSN)



Début de l'expérimentation de la dématérialisation des CREPs avec le ministère des armées (ESTEVE)

Mars

Lancement du projet GAUdDI de gestion dématérialisée du dossier agent



Modélisation de la bibliothèque des actes dans l'outil de gestion des référentiels (INGRES)

Avril

Lancement des travaux qui permettront aux ministères chargés de l'Ecologie et de l'Agriculture et au Conseil d'Etat de déployer RenoïRH



Mai

Ouverture du portail Pissarho à destination de tous les professionnels de la RH dans les ministères



Publication du référentiel des fonctions du CISIRH

Juin

Bascule de RenoïRH sur la version de HRA suite 9



Juillet

Conception d'un assistant virtuel « chatbot » expliquant les règles de gestion RH et en facilitant l'accès



Finalisation du premier plan de continuité d'activité du CISIRH

Septembre

Publication du dictionnaire des compétences du CISIRH



Octobre

Mise en place de l'équipe projet chargée de la DSN et lancement de la conception du démonstrateur



Mise à disposition de la DGAFP de la 1^{ère} version de l'outil de gestion des viviers de chefs de service (VINCI)

Novembre

Organisation du Salon des Applications RH



Déploiement de RenoïRH auprès de l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre

Décembre

Mise en œuvre du Chatbot dans RenoïRH



...et tout au long de l'année : homologations sécurité d'une dizaine d'applications conçues par le CISIRH.



Pour la troisième année consécutive, le CISIRH publie son rapport d'activité. Après 2016, qui fut une année de reconnaissance pour le service grâce au déploiement de RenoirRH et au développement de ses projets applicatifs comme la Suite 9 ou l'application de dématérialisation du processus d'évaluation professionnelle, 2017 a permis de consolider le rôle du CISIRH et de l'ancrer dans l'écosystème SIRH-payé de l'Etat.

En 2017, le CISIRH a poursuivi et enrichi sa production de SI relatifs à la gestion des RH dans la fonction publique de l'Etat tout en élargissant son périmètre d'activités.

Le développement de la **Suite 9 d'HR Access** permet aux ministères de disposer d'une version socle standardisée adaptée aux règles de gestion des agents de l'Etat. RenoirRH a été le premier SIRH à utiliser cette version. Depuis, les ministères, accompagnés par le CISIRH, ont entamé les travaux de migration pour bénéficier de toutes les fonctionnalités offertes par cette version d'HR Access.

RenoirRH, en production depuis 2016, a attiré de nouveaux clients. L'office national des anciens combattants et des victimes de guerre a rejoint RenoirRH en novembre 2017. Les ministères chargés de l'Ecologie, de l'Agriculture et le Conseil d'Etat ont également confirmé leur souhait de rejoindre RenoirRH et les travaux de préparation de ces nouveaux déploiements ont démarré dès le début de l'année 2017. D'autres clients frappent déjà à la porte du CISIRH pour les années 2019-2020, parmi lesquels Météo-France ou les établissements publics des ministères utilisant RenoirRH. Il est à noter que ces raccordements sont systématiquement accompagnés par la mise en place de formations adaptées à l'état d'avancement du projet en fonction des ministères, organisées et animées grâce aux compétences internes.

Parallèlement au développement de la clientèle de RenoirRH, le CISIRH a développé un **outil décisionnel** permettant la simulation de la masse salariale et des effectifs.

L'outil de gestion des référentiels (Ingres) a également connu un développement important. Enrichi de la nouvelle version du Noyau et de fiches du référentiel de paye au fur et à mesure qu'elles sont constituées avec les ministères, sa mise à disposition est généralisée.

2017 fut également une année prolifique en nouveaux projets, faisant du CISIRH un service reconnu par ses tutelles comme par ses clients pour l'ensemble de son apport à la mutualisation, à la simplification et à la dématérialisation des procédures métier RH et Paye.

Cinq projets, déjà reconnus par la communauté interministérielle quelques mois après leur lancement, ont vu le jour l'année passée.

Une réunion interministérielle de janvier 2017 a confié au CISIRH le soin de construire le concentrateur-traducteur de la **déclaration sociale nominative (DSN)**. Après la mise en place du cadre juridique, une équipe dédiée a été mise en place. Elle est chargée de construire un démonstrateur pour l'été 2018 avant de réaliser l'outil définitif.



Projet dont la réussite est déjà avérée, l'application **ESTEVE** a vu le jour fin 2016 après un Hackathon. Expérimenté par le ministère des Armées lors de sa campagne d'évaluation 2017, cet outil rencontre un vif succès et plusieurs ministères ont rejoint le projet en 2018. Il est prévu qu'en 2019, 60 000 agents soient évalués par ESTEVE, y compris ceux relevant en gestion du secrétariat général des ministères économiques et financiers.

En 2017, le CISIRH s'est également vu confier, par les ministères économiques et financiers, le projet de dématérialisation des dossiers agents. Ce projet, nommé **GAUDDI**, a débouché dès l'été 2017 sur la livraison de plusieurs modules permettant à ce ministère de tester les propositions techniques du CISIRH et de confirmer qu'elles répondaient à ses besoins. Cet outil sera implémenté dans RenoiRH, permettant ainsi à d'autres ministères de bénéficier de l'avancée que constitue la fin des dossiers papiers. Pour aller jusqu'au bout de la démarche de dématérialisation, le CISIRH a appuyé la DGAFP pour proposer un article de loi validant la signature « applicative » des actes administratifs produits par les SIRH. Ce projet se complète du « **listage des entrées** », procédure qui permet de ne plus transmettre aux comptables de pièces justificatives de la paye sous format papier puisqu'ils disposeront des pièces dématérialisées, produites et archivées dans les SIRH.

Enfin, dernier projet remarquable de l'année qui ouvre la voie à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le domaine des RH de l'Etat : le « **Chatbot** ». Cet assistant virtuel permet d'accompagner les gestionnaires RH dans leur appropriation des règles métier qu'ils mettent quotidiennement en œuvre. Autre grand succès du CISIRH, il est l'objet de présentations régulières dans divers salons et forums.

Ces projets, qui associent une communauté de travail de plus en plus vaste, sont indispensables à la simplification et la modernisation RH de l'Etat. L'offre de service du CISIRH, dorénavant disponible via son **portail Pissarho**, est de mieux en mieux connue et les méthodes innovantes, qui sont maintenant proposées depuis plusieurs années, sont quant à elles reconnues.

L'organisation du **Salon des Applications RH** des 23 et 24 novembre derniers a été le point d'orgue de cette année riche en projets et pleine de réussite. La présence de plus de 400 personnes extérieures au CISIRH est la preuve des attentes qui se portent sur la transition numérique dans le domaine RH. De nombreuses demandes conduisent le CISIRH à renouveler cet événement en 2018.

Tout ceci n'a pu être obtenu que grâce à la volonté et au professionnalisme des agents du CISIRH et de leurs partenaires ministériels.

Je les en remercie vivement tout en sachant déjà que les années à venir seront tout aussi enthousiasmantes, l'ensemble des projets que nous menons étant inscrits dans la feuille de route de la stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines de l'Etat formalisée début 2018.



Grégoire Parmentier

Directeur du Centre
interministériel des
Services Informatiques
relatifs aux Ressources
Humaines

”



SOMMAIRE



Partie 1

Le CISIRH

Centre Interministériel de
Services Informatiques
relatifs aux Ressources
Humaines



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 les domaines fonctionnels comme informatiques. Ses missions sont les suivantes :

Mettre à disposition des SIRH convergents et adaptés aux besoins de la fonction publique d'Etat

Contribuer à la simplification de la réglementation et à la rénovation des pratiques de gestion RH

Mener des projets innovants

Le CISIRH, c'est :



130
agents
en 2017



6
bureaux ou
départements

Les expertises du CISIRH

Le CISIRH peut compter sur des experts reconnus dans leur domaine, que ce soit d'un point de vue 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.



Les valeurs du CISIRH



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 :



Partie 2

Le BSIM-RH

**Bureau des Systèmes
d'Informations
Mutualisés en
matière de RH**

Le Bureau des Systèmes d'Information Mutualisés en matière de Ressources Humaines (BSIM-RH) 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 l'outil de gestion des référentiels INGRES ;
- concevoir, réaliser et maintenir le système d'information produisant la DSN de l'Etat ;
- concevoir, réaliser et maintenir GAUdDI, outil de dématérialisation du dossier des agents ;
- 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.

Le BSIM-RH, c'est :



42

agents



8

projets



Activités de RenoirRH

RenoirRH

2017 fut l'année de l'enrichissement des fonctionnalités de RenoirRH avec des chantiers engagés sur la migration vers la version HRa Suite 9, les phases d'homologation de la préliquidation et l'arrivée d'un nouveau partenaire (Office national des anciens combattants et victimes de guerre – ONAC-VG). RenoirRH a aussi vu l'adhésion de nouveaux ministères (Conseil d'Etat, Ecologie, Agriculture).

Volets déploiement et conduite du changement

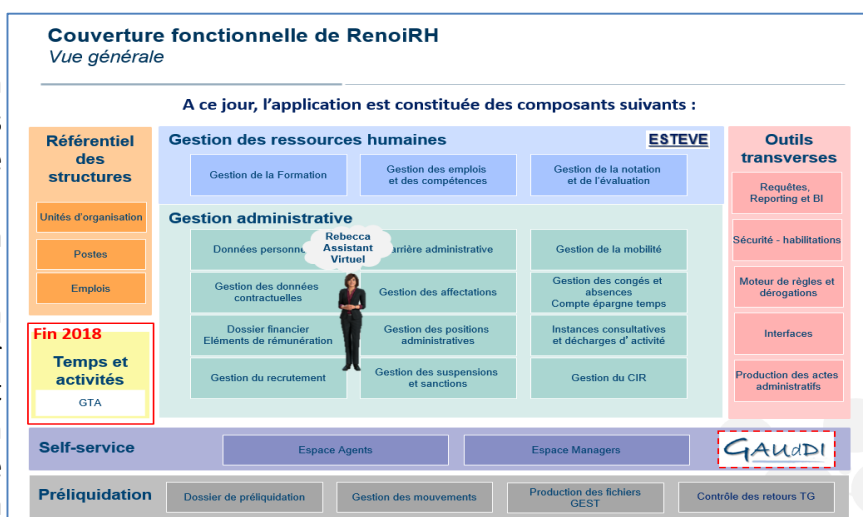
Les déploiements sont en cours dans les nouveaux ministères. RenoirRH devrait ainsi gérer près de 190 000 dossiers agents en 2019.

De fait, l'équipe déploiement s'est vue dotée d'une responsable assistée par trois chefs de projet. La base de collecte a été optimisée pour répondre aux exigences de performance imposées par la volumétrie des nouveaux partenaires.

De nombreux parcours de formation ont été mis en place et suivis par les gestionnaires ministériels. L'application a été mise en service au sein de l'ONAC-VG, le Self-service et le module Formation ont été déployés au Ministère de la Culture.

Volet solution

- ✓ Le socle fonctionnel de l'application a évolué au travers de plusieurs paliers du projet HRa Suite 9 et de la Préliquidation ;
- ✓ Un Chatbot a été intégré à RenoirRH ;
- ✓ Pour l'ensemble des ministères en production les Services du Premier ministre, les ministères Sociaux et de la Culture, la déclaration annuelle du compte individuel de retraite a été produite pour la première fois sous RenoirRH.



L'équipe RenoirRH Solution a accompagné l'intégration de la réglementation PPCR.

Les gestionnaires ministériels ont pu bénéficier des premières briques fonctionnelles de FAUCON, outil de management de la qualité des données.

L'équipe RenoirRH solution a repris l'activité et développé les requêtes internes au SIRH.

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

Enfin, les travaux de convergence et de mise à niveau concernant la bibliothèque des actes et l'éditique, ainsi que les règles de gestion RH (RGRH), se sont poursuivis pour participer à l'harmonisation et à la simplification des SIRH.





Activités sur GAUdDI

GAUdDI, le projet de dématérialisation du Dossier de l'agent (DIADem) a été confié au CISIRH fin 2016 par le Secrétariat général des ministères économiques et financiers. Après des phases de conception et de spécification co-construites avec l'équipe SIRHIUS, les réalisations ont démarré en mars 2017. La solution ayant convaincu, GAUdDI sera déployé en juillet 2018 sur SIRHIUS et fin 2018 dans RenoIRH.

GAUdDI

Gestion de l'Archivage et du stockage
Unifiés du Dossier Individuel agent

Activités relatives aux 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.

Activités concernant RenoIRH Décisionnel

Mis en production en janvier 2016, RenoIRH Décisionnel a enrichi son contenu par l'ajout de nouvelles données et le calcul de nouveaux indicateurs (mouvements).

RenoIRH Décisionnel a connu une mise à jour en juillet 2017 avec la mise en place d'un accès sécurisé par certificat et une montée de version vers BO 4.2. Cette version apporte des améliorations, notamment la capacité à utiliser des cartes et des contrôles d'entrées sur l'ensemble d'un rapport.

Les travaux de l'équipe ont porté sur la préparation de la pré-liquidation avec l'enrichissement des rapports et la mise en place d'un ensemble de rapports concernant le « Management de la Qualité de Données » (MQD).

Pyramide des âges - Répartition H/F

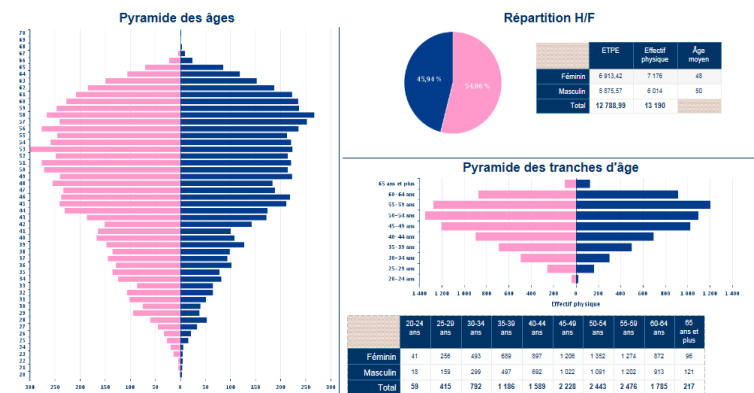
Chiffres clés

Effectif total : 13 190
Âge moyen : 49 ans

Légende

Femme
Homme

Détail de la répartition



Requêtes RenoIRH (HR Query)

L'équipe RenoIRH Décisionnel a entièrement documenté les travaux liés aux requêtes HR Query en vue de leur transfert à l'équipe RenoIRH en fin d'année.

Innovation

Après la réalisation d'un POC en 2016 avec la technologie Qlik, l'équipe RenoIRH Décisionnel a mené un nouveau POC sur les fonctionnalités de prospective avec l'éditeur EURISTIC. L'intérêt d'un tel outil a été validé par les partenaires du CISIRH et de nouveaux travaux sont lancés pour aboutir en 2018.



Activités support et pilotage

Le BSIM-RH a poursuivi ses efforts en termes d'Assistance Utilisateurs, aidant de manière récurrente les ministères en difficulté dans la gestion de leurs incidents. hOPPER, l'outil de pilotage des projets, a élargi sa base utilisateurs avec le démarrage du projet Concentrateur Traducteur Déclaration Sociale Nominative (CTDSN) et le développement de fonctionnalités spécifiques pour le Bureau d'appui à la simplification réglementaire et à la modernisation de la fonction RH (BSRMRH).

Activités concernant Ingres

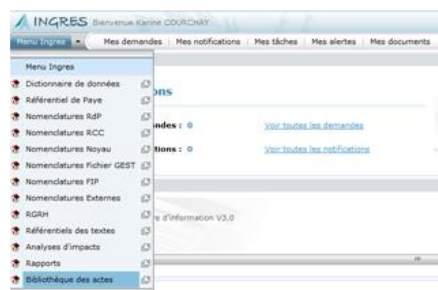


Au cours de l'année 2017, l'équipe projet INGRES a continué à compléter l'offre « référentiels » de l'application INGRES. Deux nouvelles versions ont été déployées, mettant à disposition des ministères la version 17.00.00 du Noyau RH FPE, les nouveaux domaines PAY et sa veille réglementaire, l'édition du recueil des fiches carrière, un processus d'intégration automatique de fichiers externes et la mise en œuvre d'un Workflow de validation des mises à jour du Référentiel de Classification Central (RCC) avec les ministères et la DGAFF.

Les développements, livraisons et 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.

INGRES
INstrument de Gestion des REférentiels
RH



Nouveaux projets

Le BSIM-RH a lancé un nouveau projet en 2017 (projet inscrit dans le Panorama des grands projets SI de l'État) : le projet de construction du Concentrateur Traducteur de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour la Fonction Publique d'Etat.

La DSN est un projet participant à la politique de simplification et d'allègement des formalités des entreprises et administrations.

Il s'agit d'un dispositif déclaratif unique et entièrement dématérialisé, développé par le Groupement d'Intérêt Public Modernisation des Déclarations Sociales (GIP-MDS). La Fonction Publique doit entrer en DSN au plus tôt en janvier 2020 et au plus tard en janvier 2022.

Pour répondre à cette exigence, le CISIRH a publié un marché le 16 février 2017 pour lequel Sopra Steria Group a été notifié titulaire le 15 septembre 2017. A l'issue de cette phase, le CISIRH a mis en place son équipe projet et une gouvernance adaptée à l'écosystème complexe du projet.

Les travaux ont démarré en octobre 2017 avec pour objectif la validation d'un démonstrateur à l'été 2018.



Partie 3

Le BSRMRH

**Bureau d'appui à la
Simplification
Réglementaire et à la
Modernisation de la
fonction RH**

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*) 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 et Paye (gestion administrative/paye/post paye).

*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.

Le BSRMRH, c'est :



29

agents



8

projets



Mise en œuvre de la démarche OPEN RH FPE

L'offre OPEN RH FPE s'adresse à l'ensemble des acteurs de la chaîne RH :

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



pour l'ensemble des acteurs de la chaîne, RH,

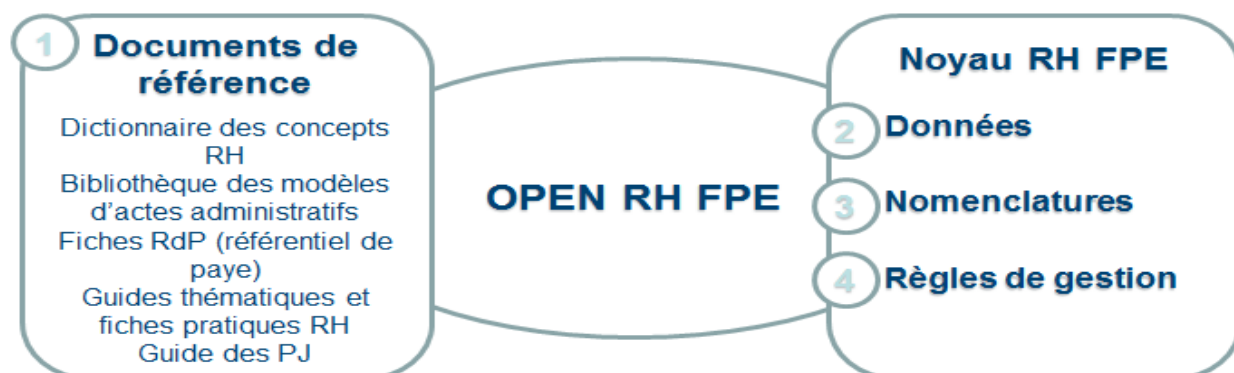
- Socle réglementaire de référence actualisé.
- Documentation opérationnelle sur des cas de gestion.
- Clarification de pratiques RH interministérielles.



pour l'alimentation des SIRH ministériels,

- Convergence des composants RH, paye et post paye des SI.
- Modélisation des données et des règles de gestion dans les SIRH.

L'OPEN RH FPE traduit l'ambition du CISIRH de mettre à disposition son offre dans un objectif de transparence et d'ouverture. [Une vidéo de présentation](#) explique notamment les objectifs de cette offre. Elle présente également l'espace documentaire de l'offre, disponible depuis le portail.



Durant l'année 2017, le programme de travail de l'OPEN RH FPE s'est traduit par la mise en œuvre des principaux objectifs fixés à cette offre :

- **adaptation de l'offre aux besoins des utilisateurs** : organisation de deux séminaires interministériels OPEN RH FPE de recueil des besoins, constitution d'une bibliothèque des actes de référence, enrichissement des référentiels corps-grades de l'Etat, mise en place d'un Copil Réseau composé de référents ministériels, proposition d'une démarche d'accompagnement des ministères à l'appropriation du noyau RH FPE, etc.
- **diffusion du Noyau RH FPE** via de nouveaux vecteurs (portail Pissarho du CISIRH et site data.gouv.fr) et contribution aux projets innovants du CISIRH, notamment par l'utilisation des règles de gestion RH présentes dans l'application INGRES et le SIRH RenoirRH pour enrichir la base de connaissance de l'assistant virtuel (Chatbot).
- **tenue de réunions de présentation du bureau et d'échanges** au sein des ministères et des directions réglementaires afin d'améliorer la diffusion de l'offre OPEN RH FPE et élargir son accès à de nouveaux publics (gestionnaires RH, conseillers en évolution professionnelle, etc.).





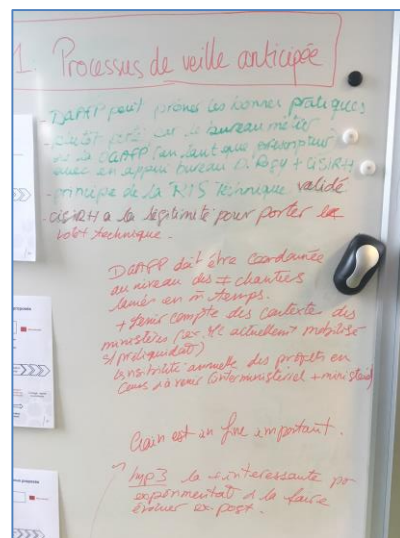
Activités du pôle Appui aux projets et à la modernisation de la fonction RH

Le réseau Interministériel de Modernisation RH (IMRH)

Le pôle Appui s'est nourri des deux séminaires « Open RH FPE », pour mettre en place un comité de pilotage du réseau IMRH et organiser la mise en place d'une bibliothèque des actes de référence.

Le Réseau IMRH, sous l'égide du Copil Métier dont le pôle Appui assure le secrétariat, a connu une année 2017 riche :

- cinq groupes de travail interministériels ont été organisés, avec une implication forte de la DGAFP et de la DGFIP, plus particulièrement lors du groupe de travail relatif au « retour d'expérience sur la mise en œuvre dans les SIRH du protocole PPCR » puis, en fonction des sujets abordés (« Réintégration après mobilité », « Déconcentration des actes » et « Veille réglementaire : analyse d'impacts et accompagnement des réformes » pour le premier, « Relations aux comptables » pour le second) ;



- des livrables ont été produits pour répondre aux besoins des ministères ou des tutelles. Par exemple, le Réseau IMRH a participé à l'élaboration d'un guide de déconcentration des actes en rédigeant 30 fiches RH et en participant, en appui de la DGAFP, à la rédaction de 30 autres. Il a également proposé des modèles d'états liquidatifs, une méthodologie de contrôle interne en matière de paiement des indemnités ou encore des dispositifs d'analyse d'impacts permettant de mieux anticiper la mise en œuvre des textes. Enfin, il a produit des guides RH et des fiches réflexes RH sur divers sujets métier.

Le Réseau IMRH rencontre régulièrement les ministères et les tutelles. Deux réunions bilatérales ont été organisées en 2017 et des rencontres ont eu lieu avec les ministères pour préparer les groupes de travail. De plus, il diffuse à ses membres, chaque trimestre, une lettre d'information.





Activité du pôle Simplification et veille réglementaire

La stratégie de publication du Noyau RH prévoit :

- la publication d'une version structurante chaque année ;
- une version intermédiaire permettant de publier un ensemble de référentiels et des actualisations portant sur les évolutions réglementaires des statuts particuliers. Ainsi, la version 2017 du Noyau (17.00.00) publiée en octobre 2017 propose l'enrichissement des données du dossier agent dans le Dictionnaire des Données et prend en compte les évolutions réglementaires telles la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Le BSRMRH s'est fortement mobilisé sur les projets ci-après :

- la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) avec l'actualisation des référentiels de classification centraux (RCC) ainsi que son report. Cet investissement a permis l'intégration des évolutions afférentes de grilles indiciaires dans les SIRH. Cette version du recueil permet pour tout fonctionnaire d'avoir une vision complète du parcours de carrière au sein d'un corps. Ce recueil sera complété des emplois fonctionnels de l'Etat en 2018 ;
- le rapprochement des trois 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 ;
- la description des règles de gestion RH nécessaires à la mise en œuvre d'un événement RH auprès d'une population de la fonction publique ;
- l'appui à la mise en production d'un assistant virtuel ;
- la production et la maintenance des référentiels de paye (RdP) interministériel et ministériels. Les travaux ont été engagés avec le ministère de l'Education nationale pour 2017. Pour l'année 2018, les travaux seront menés pour le ministère des Armées et le ministère de l'Intérieur. Afin de consolider la co-construction avec les ministères, une communauté interministérielle du réglementaire de paye a été constituée ;
- l'enrichissement de la bibliothèque des actes interministériels avec des actes afférents aux populations des contractuels et ouvriers.



L'année 2018 sera consacrée à la modélisation dans Ingres d'une centaine d'actes déjà disponibles au format documentaire pour permettre leur intégration dans le listage des entrées et à l'élaboration de modèles de contrats et d'actes collectifs.



Partie 4

Le CCE

Centre de Compétences Editoriales

Le Centre de Compétences Editoriales (CCE) a trois missions principales :

- ✓ orienter la politique éditoriale du logiciel HR Access largement utilisé dans la FPE,
- ✓ fédérer les approches de la communauté « HRienne »
- ✓ coordonner les actions et capitaliser les expertises de l'Etat en matière de SIRH.

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 son homologation ;
- la réalisation d'applications et/ou de prototypes innovants en utilisant des technologies et des concepts novateurs.

Le CCE, c'est :



6
agents



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



Activités concernant la Suite 9 FPE

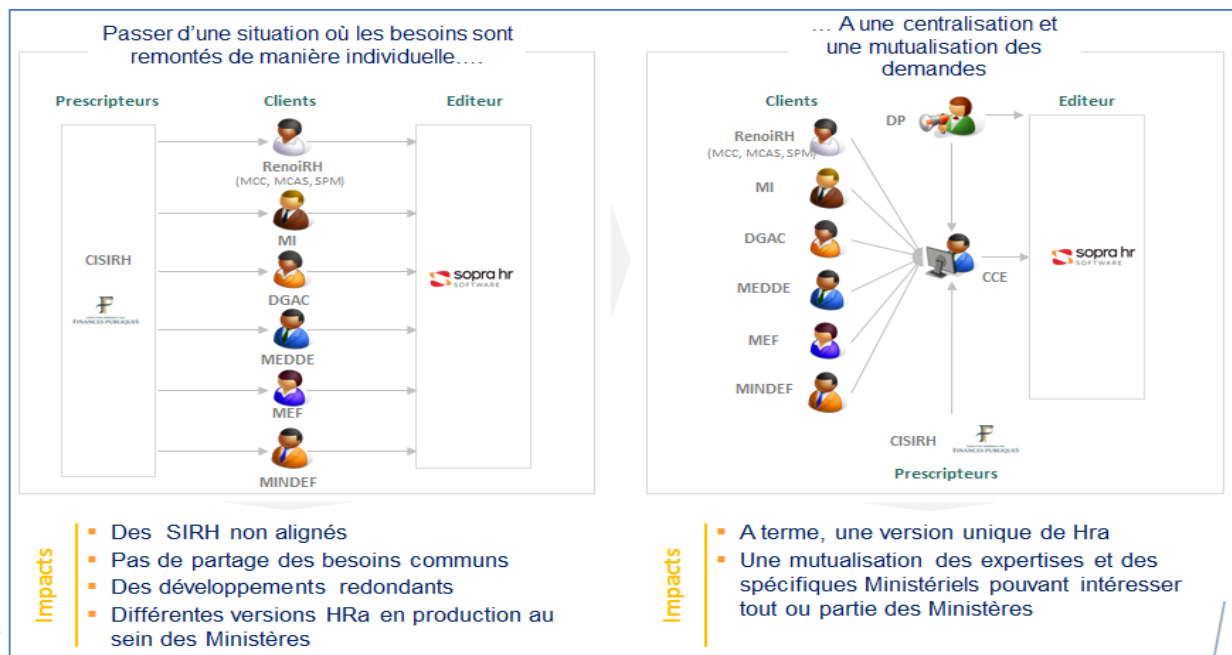
Sur le projet S9 FPE, les équipes du CCE travaillent à rassembler les entrants métiers et à consolider les besoins ministériels. Elles animent les réunions interministérielles de cadrage et de conception détaillée dont le but est de proposer la solution optimale sur la base des différents entrants. Elles assurent ensuite la coordination des travaux de pré-recette et de recette.

L'année 2017 a permis la refonte de plusieurs modules (bibliothèque des actes, Fichier Interface Partenaires « FIP » mensuel en matière de retraite, Avancement d'échelon) ainsi que la création d'une nouvelle fonctionnalité, le listage des entrées, qui permet une simplification dans l'envoi des pièces justificatives de la paie au comptable.



2017 a également vu la concrétisation de travaux entamés depuis la création du centre de compétences :

- la mise en production de l'application RenoirRH sur la base d'une souche S9 FPE ;
- l'activation en production du moteur de règles métier, ayant 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 ;
- la réussite de plusieurs homologations de préliquidation (phases 1, 2 et 3) sur la souche S9 FPE pour plusieurs ministères : ministère de la Culture, ministères Sociaux, Services du Premier ministre et ministère de l'Intérieur.



Activités concernant la Suite 9 FPE

Travaux interministériels concernant la suite 9 FPE

- **Mai - juin 2017** : recette interministérielle des modules « bibliothèques des actes » et « listage des entrées » dans la S9 FPE. Mise à disposition des deux modules en juillet 2017 pour l'ensemble de la communauté HRienne ;
- **Novembre - décembre 2017** : recette interministérielle des modules FIP mensuel et avancement d'échelon/chevron dans la S9 FPE. Mise à disposition des deux modules en janvier 2018 pour l'ensemble de la communauté HRienne ;
- **Juin 2017** : mise en production de la S9 FPE dans l'application RenoIRH avec activation du moteur de règles ;
- **Juin 2017** : proposition d'une méthode innovante de migration de l'application Sirhius (SIRH des ministères économiques et financiers) ;
- **Octobre 2017** : homologation phase 2 du module de préliquidation S9 FPE au ministère de l'Intérieur ;
- **Novembre 2017** : homologation phase 3 du module de préliquidation S9 FPE au ministère de la Culture ;
- **Décembre 2017** : mise en production de l'assistant virtuel (Chatbot Rebecca) dans RenoIRH ;

Les résultats obtenus

Les travaux 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 des méthodes de projet innovantes ont permis d'aboutir à une version stabilisée dont la mise en œuvre dans les ministères sera simplifiée.

Projets innovants

Sur la partie nouveaux projets innovants, la principale réussite est la réalisation d'un assistant virtuel (Chatbot).

Cet assistant, nommé Rebecca, permet de répondre à trois objectifs :

- améliorer l'expérience utilisateur du SIRH en présentant de manière interactive et optimisée les règles de gestion RH à appliquer par les gestionnaires ;
- mettre en place une démarche de montée en compétences et de formation individuelle des gestionnaires ;
- améliorer en continu la qualité des données RH présentes dans les systèmes afin de sécuriser le calcul de la paie et le système de retraite.



Le projet s'est déroulé sur une période de six mois entre le début du paramétrage et la mise en production dans RenoIRH, en décembre 2017.

Rebecca est disponible pour les gestionnaires des ministères Sociaux et de la Culture. Le déploiement de cet assistant dans d'autres ministères est programmé pour 2018.

Partie 5

Le DI

Le Département Innovation (DI) 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.

Les enjeux du Département Innovation consistent à :

- fournir dans des délais courts des solutions SIRH innovantes ;
- concentrer l'essentiel des efforts et ressources sur les idées ou expérimentations susceptibles d'apporter le plus rapidement des résultats ;
- déployer et promouvoir très rapidement les réussites dans les ministères.

**Département
Innovation**

Le DI, c'est :



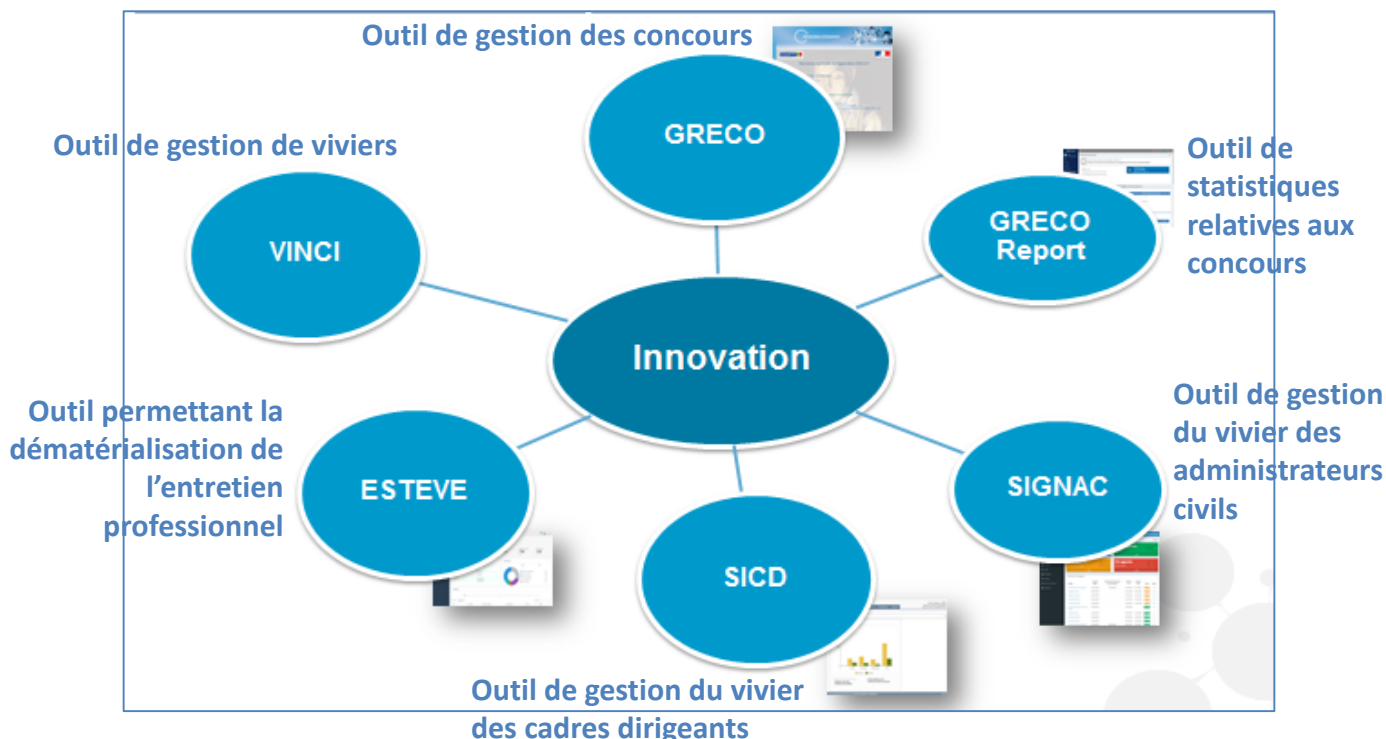
8
agents



6
projets



Portefeuille de projets



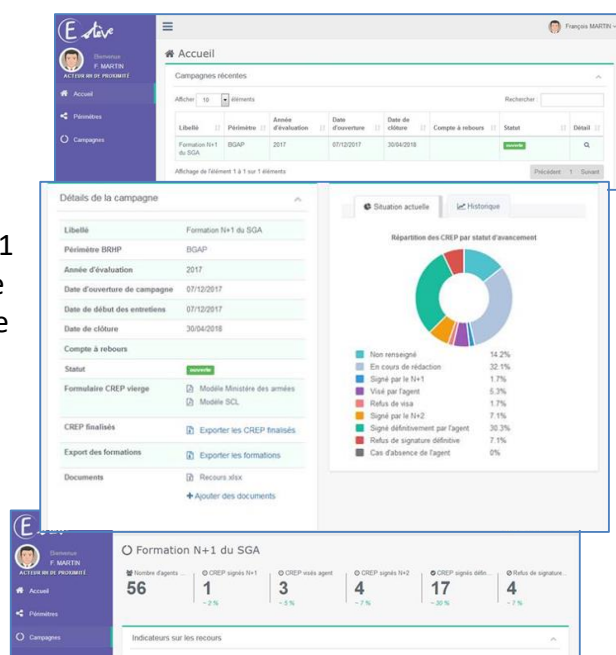
ESTEVE, application permettant de dématérialiser l'ensemble du processus d'évaluation professionnelle

La solution ESTEVE a été expérimentée en 2017 avec succès au sein du Service des Ressources Humaines civiles de la DRH du ministère des Armées.

L'expérimentation réalisée en janvier et février 2017 a concerné environ 400 agents. Les retours ont été extrêmement positifs. Les agents et gestionnaires bénéficiaires de la solution ont tous souligné le caractère convivial et simple de l'application, pointant notamment le gain de temps et l'amélioration du service rendu pour l'agent.

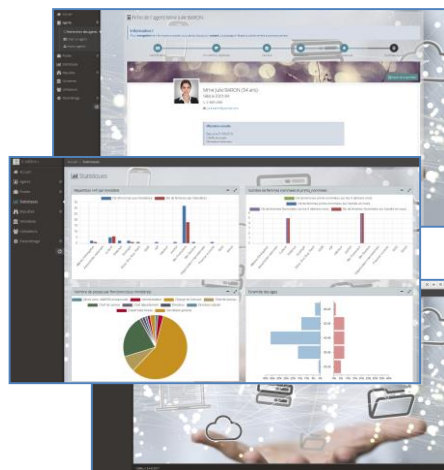
Le ministère des Armées a notamment mis en exergue les bénéfices pour l'agent (possibilité de consulter son CREP à tout moment pendant la campagne, suivi du circuit de visas, notification par courriel dès que l'entretien est visé par l'échelon N+1 ou N+2) et pour les échelons N+1 et N+2 (facilité de rédaction du CREP, mise à disposition de tableaux de bords de suivi en temps réel, amélioration de la fluidité du circuit de signature).

Fort de ce succès, le déploiement de l'application ESTEVE sera étendu à de nouveaux ministères à l'occasion de la campagne d'évaluation de 2019 sur une population estimée à environ 60 000 agents bénéficiaires.





VINCI, outil de gestion de viviers



Pour accompagner la création des comités d'audition de chefs de service, la DGAFP a ressenti le besoin de disposer d'un outil de gestion de viviers afin de pouvoir jouer un rôle de conseil auprès des ministères et d'être en mesure de pouvoir leur recommander des profils en fonction des compétences recherchées.

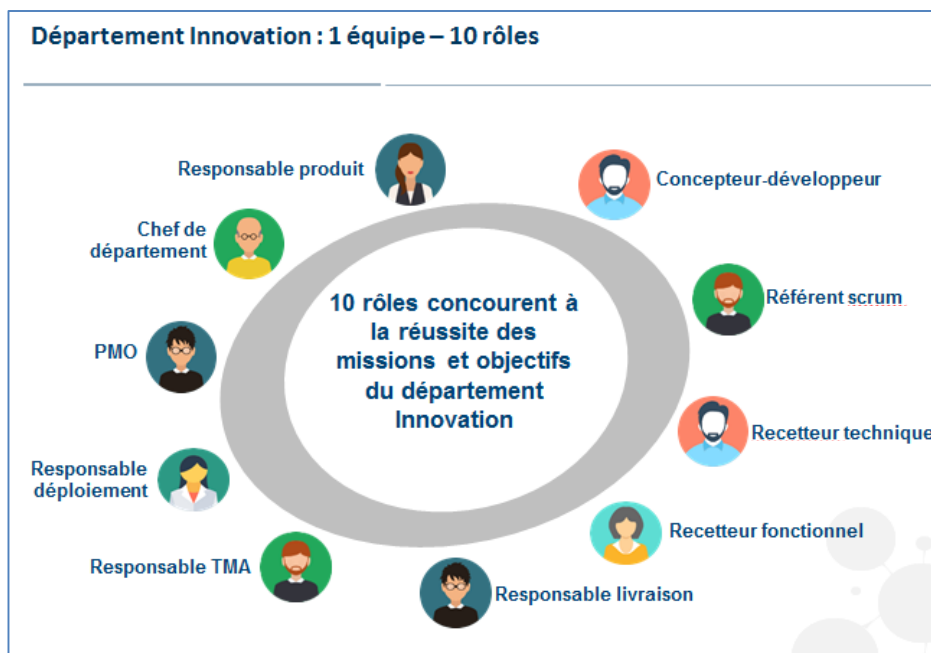
La publication du décret du 22 décembre 2016, qui transforme la DGAFP en DRH de l'Etat, a renforcé ce besoin de constituer un vivier interministériel de candidatures classées en fonction des compétences recherchées sur les emplois fonctionnels à la vacance, afin d'être en capacité d'assurer une fonction de pilotage des différents viviers ministériels.

La construction de l'outil VINCI, conçu par le CISIRH, s'est appuyée sur une conduite de projet en mode Agile avec l'apport métier du Bureau de l'encadrement supérieur et des politiques d'encadrement (4ESPE) de la DGAFP et sur la description des fonctionnalités proposées par le système d'information des cadres dirigeants (SICD).

L'outil VINCI permettra de répondre aux objectifs suivants :

- ✓ identifier les compétences détenues par un vivier d'agents susceptibles d'occuper un emploi fonctionnel et l'assurance que toutes les compétences clés se trouvent dans le vivier ;
- ✓ suivre la ressource en agents susceptibles d'occuper un emploi fonctionnel, en éditant des statistiques d'occupation des emplois fonctionnels par corps, par genre, et ce pour chacun des ministères ;
- ✓ préparer les relèves des postes, mieux anticiper la préparation des comités d'audition et aider à la décision.

L'application a été mise en production pour la DGAFP dans sa version 1 début octobre 2017 sur le périmètre des chefs de service.



Partie 6

Le BT

Le Bureau Technique (BT) définit et construit les infrastructures techniques nécessaires au bon fonctionnement des services applicatifs tout en garantissant la cohérence technique du SI.

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

Il 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 ;
- de l'intégration applicative.

Ce dispositif s'appuie sur des missions transverses que sont l'architecture et la sécurité.

**Bureau
Technique**

Le BT, c'est :



26

agents



6 000

demandes de
service

300

demandes de
changement



Actualisation technologique

Le Bureau a entamé la mise à jour des éléments clés de l'infrastructure informatique afin d'augmenter la performance du système d'information. Cette démarche régulière permet d'obtenir des gains en matière de performance en bénéficiant de technologies innovantes.

Déménagement de la production informatique

Dans le cadre de la rationalisation des centres d'hébergement, le bureau poursuit son programme de déménagement d'une partie de son informatique sur le site de la Douane. En 2016, la plateforme de développement a été déménagée et en 2017, le bureau a lancé le projet de déménagement de sa plateforme de production. L'opération qui a débuté en septembre 2017 se terminera en juin 2018 tout en minimisant l'impact pour les utilisateurs.

Un accompagnement technique permanent et complet



Service de stockage et d'archivage

Le bureau propose un service de stockage des documents dématérialisés sur lequel s'appuie d'ores et déjà l'application RenoIRH. Le projet GAUdDI, mené avec la DGFIP, s'articule autour de ce service technique hébergé et exploité par le bureau. Il permet de stocker de manière intégrée et sécurisée les pièces justificatives issues de l'application SIRHIUS, le SIRH des ministères économiques et financiers.

Homologation des services d'infrastructures et mise en place d'un dossier de sécurité du socle technique

Le bureau a procédé à l'homologation des services d'infrastructures transverses et dispose désormais d'un dossier de sécurité du socle technique commun à l'ensemble des applications, ce qui permet d'accélérer le processus d'homologation des services applicatifs qui s'appuient sur ce socle.



Partie 7

Le BAG

Bureau des Affaires Générales

Le Bureau des Affaires Générales (BAG) gère les moyens alloués aux bureaux et départements du CISIRH pour réaliser leurs travaux.

Le Bureau des Affaires Générales a pour mission d'apporter le soutien nécessaire aux activités du CISIRH en matière de Ressources Humaines, de formation, de budget et de commande publique, de marchés publics, de contrôle interne, de communication, ainsi que d'environnement de travail et d'assistance bureautique.

Il accompagne opérationnellement les travaux menés par l'assistant de prévention qui est placé sous l'autorité du directeur du CISIRH.

Les missions du BAG concernent les fonctions support du CISIRH. La plupart d'entre elles sont récurrentes (RH et formation, budget et dépenses, contrôle interne, marchés publics, etc.) et donnent lieu à un point entre le CISIRH et ses tutelles (DGAFP, DB et DGFIP) deux fois par an.

Une partie seulement des activités du BAG sont présentées dans le présent rapport d'activité, à savoir :

- environnement de travail ;
- prévention ;
- communication ;
- marchés publics.

Les données RH et celles relatives à la formation sont, quant à elles, présentées dans le bilan social.

Le BAG, c'est :



13
agents
en 2017



2
réalisations
phares

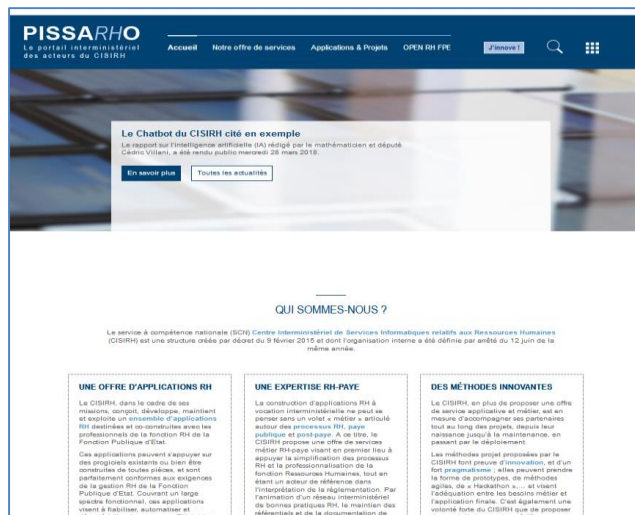
Communication

Les activités du pôle communication du CISIRH ont pour objectif de valoriser et conforter l'identité du CISIRH et d'informer sur les projets qu'il mène pour le compte de ses clients, ministères et tutelles.

L'année 2017 marque la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie de communication entreprise en 2016.

Des supports de communication variés

- PISSARHO, le Portail Interministériel des Services et Applications de Ressources Humaines et d'Organisation. Ce portail à vocation interministérielle a été ouvert au début du mois de mai 2017 (<https://pissarho.cisirh.rie.gouv.fr>). Il permet de diffuser largement les documents de référence du CISIRH et de faciliter le travail en réseau avec ses partenaires et utilisateurs. Il a vocation à évoluer en 2018 pour prendre en compte de nouveaux besoins métiers et pour proposer davantage de fonctionnalités ;



- Un site internet dédié sur le portail des ministères économiques et financiers (<https://www.economie.gouv.fr/cisirh>).
- Des publications dans la presse spécialisée et dans les lettres d'informations ministérielles proposant des articles sur les projets innovants en cours (Acteurs Publics, Trajectoires, l'Essentiel);

- Les réseaux sociaux avec une page LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/cisirh>), un compte Twitter (<https://twitter.com/cisirh?lang=fr>), et une chaîne YouTube ;
- Des publications institutionnelles annuelles : le rapport d'activité et le bilan social, disponibles en version dématérialisée.



Communication

Les actions de communication



En
interne

- Prise en charge des nouveaux arrivants à travers un accueil individualisé au niveau du BAG, puis par l'organisation d'un stage d'information.
- Organisation d'une quinzaine de rencontres « Regards Croisés » autour d'une thématique métier, projet ou technique pour faciliter les échanges internes et la transversalité entre bureaux en faisant connaître les travaux des différentes équipes.
- Développement et enrichissement de l'intranet.



À
l'externe

- Le CISIRH communique sur ses projets par l'intermédiaire de ses « flyers » qui permettent de présenter le catalogue de services du CISIRH. C'est ainsi 15 flyers thématiques qui ont été mis à jour en 2017.

Focus sur le Salon des Applications RH



Les 23 et 24 Novembre 2017, le CISIRH a organisé dans ses locaux un Salon réunissant pendant 1 journée et demi une cinquantaine d'exposants sur le thème de l'innovation en matière d'outils RH.

Près de 25 applications, développées aussi bien par les ministères, le CISIRH ou des acteurs privés, ont été présentées.

Face au succès de l'événement, le CISIRH prévoit d'organiser un deuxième Salon des application en 2018.



19
Stands



3
Conférences
thématiques



3
Ateliers
UX Design



1,5
Jours de
pitches

550
Visiteurs
environ





Assistant de prévention, DUERP/PAP Campagne 2016-2017

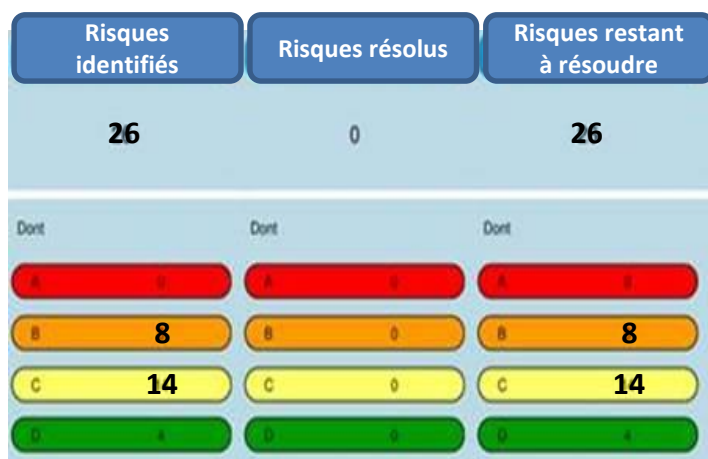
Présentation du Document unique d'évaluation des risques professionnels/Programme annuel de Prévention des risques professionnels (DUERP/PAP) au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 9 mars 2017, avec un avis favorable :

- suppression des risques maîtrisés ;
- mise à disposition des membres du CHSCT du dossier technique amiante du bâtiment Vincent Auriol ;
- présentation aux agents du DUERP/PAP dans le cadre d'un « Regards croisés » le 16 juin.

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

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 2017-2018

- lancement, auprès des agents, d'une enquête d'opinion sur la santé-sécurité et conditions de travail via Galiléo, l'outil de questionnaires en ligne des ministères économiques et financiers (68% de participation) ;
- réalisation du recueil des risques professionnels auprès des agents sur la base du volontariat dont la synthèse a eu lieu en janvier 2018.

Autres faits marquants

- Réaménagement de différents bureaux et pôles (BSRMRH, RenoirRH, bureau technique, arrivée et installation de l'équipe DSN) ;
- initiation de 17 agents aux gestes de premiers secours.





Environnement de travail / GRID

Composé de trois 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.

Les Gestionnaires des Ressources Informatiques Déconcentrées (GRID) du CISIRH ont effectué en 2017 938 interventions ouvertes via le centre de service (88000), dont 711 ont été traitées en moins d'une heure. Ils ont également encadré 12 stagiaires dont trois en situation de handicap.

Environnement de travail / Logistique

Le BAG a assuré l'organisation logistique des événements (salons, séminaires, etc.) organisés par le CISIRH.

Enfin, le Bureau a rédigé le plan de continuité d'activité (PCA) du CISIRH en cas de sinistre, dans l'objectif de formaliser les processus de gestion de crise à mettre en œuvre dès lors que le bâtiment et/ou les applications qu'il met à disposition des ministères seraient indisponibles.



Activités relatives aux marchés publics

Au titre de l'exercice 2017, le CISIRH a notifié en propre trois marchés publics et bénéficie des prestations prévues par les conditions de trois accords-cadres interministériels, dont deux notifiés par la Direction des Achats de l'Etat et le dernier par le ministère de l'Intérieur.

En outre, afin d'assurer un fonctionnement optimal de ses activités, le CISIRH continue pour 2017 d'être partie prenante d'une convention de partenariat d'achat de logiciels informatiques conclue entre la Direction des Achats de l'Etat et l'UGAP au bénéfice des directions des ministères économiques et financiers.

Les marchés propres au CISIRH ont répondu à de nombreux besoins stratégiques, tels que le lancement des travaux relatifs à la Déclaration Sociale Nominative ou le besoin d'une solution globale d'assistance à la recette des outils et projets du CISIRH. Les accords-cadres interministériels notifiés par la Direction des Achats de l'Etat pour 2017 permettent d'accompagner le CISIRH dans la mise en conformité de ses applications avec le Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA) ainsi que pour l'acquisition de serveurs informatiques.



CISIRH



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ACTION ET DES
COMPTES PUBLICS

Ce rapport d'activité a été réalisé
Par le pôle communication du CISIRH
sur la base des contributions de l'ensemble des
bureaux et département.

Pour tout renseignement complémentaire :
Françoise BERNARDIE
Chef du Bureau de l'Administration Générale
CISIRH