

Modernisation des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) Point de situation RenoïRH et Virtuo

I. Point de situation RenoïRH

1. Les étapes franchies depuis la migration

Plusieurs étapes majeures ont été franchies depuis l'ouverture de service RenoïRH réalisée le **6 décembre 2022** sur le périmètre des populations vagues 1 représentant près de 133 000 agents gérées jusqu'alors dans AGORA et POPPEE.

a. Le cap des opérations de rentrée correctement franchi

Les opérations de paie se sont déroulées chaque mois dans le respect du calendrier national défini par la DAF en cohérence avec les échéances fixées par la DGFIP.

A ce titre, **Les opérations de rentrée représentaient un enjeu de taille en raison du volume des situations à gérer** (arrivées des lauréats de concours, recrutements et renouvellements des contractuels, mobilités) **dans des délais contraints** par la période de congé estival d'une part et des changements introduits en 2023 d'autre part :

- fin de la procédure dite « prise en charge financière décalée » pour les agents affectés dans une nouvelle académie (dans RenoïRH, l'agent est payé, dès le 1er septembre, par son académie d'accueil) ;
- application des consignes de la DGFIP qui reposent sur une anticipation des prises en charge financières, contrairement à ce qui était pratiqué jusqu'alors.

Les volumes de mouvements observés en paie traduisent la forte activité des services sur la période et, globalement, une bonne anticipation des opérations de gestion.

- A date, les paies cumulées de septembre et octobre 2023 ont permis la prise en charge de 7 163 agents ainsi que le renouvellement de 7 019 contrats.
- Au total, ce sont près de 95 000 mouvements qui ont été produits en paie de septembre et 145 700 mouvements sur la paie d'octobre, quand un mois courant en comprend environ 30 000.
- A noter : 53 133 mouvements portant l'indemnité de prime pouvoir d'achat ont été chargés dans RenoïRH par le Semsirh pour être transmis au comptable lors de la 2^{ème} remise paie d'octobre 2023.

b. Les opérations de mobilité

S'agissant des **opérations de mobilité**, la gestion des mouvements dans AMIA s'est déroulée entre mai et juillet derniers. Le déversement dans RenoïRH a permis, via les API, la mise à jour des affectations des agents concernés, la production des arrêtés de changement d'affectation et, en cas de changement d'académie, la génération des demandes de certificat de cessation de paiement et la mise à jour des lots de gestion rendant visible les dossiers de la nouvelle académie. **Au total, près de 3 000 mobilités ont été gérées dans AMIA/RenoïRH dont environ 400 avec changement d'académie.**

c. Une dématérialisation qui s'inscrit durablement dans les pratiques académiques

Sur le périmètre de la **dématérialisation**, la quasi-totalité des académies utilisent à présent GAUdDI sur tout ou partie du périmètre (85% sur la base d'une enquête menée par la DAF en juin dernier) et **42 000 pièces ont été mises à disposition du comptable** sur GAUdDI pour la seule paie de septembre.

d. La réforme de la haute fonction publique finalisée

La **réforme de la haute fonction publique** est mise en œuvre dans RenoïRH depuis le mois de mars, le dernier pan (reclassement des IGESR) ayant été pris en compte en paie d'août.

e. Réalisation des campagnes collectives

S'agissant des **processus collectifs de carrière**, les campagnes de reclassement SAENES et d'avancement d'échelon concernant l'ensemble des corps ont été réalisées au cours du 1^{er} trimestre.

Les 28 campagnes de promotion de corps et d'avancement de grades (à gestion nationale ou déconcentrée) programmées au printemps 2023, sont terminées pour un tiers d'entre elles (arrêtés collectifs signés), ou en cours (campagnes « lancées »). Les 5 campagnes programmées à l'automne débutent en septembre.

f. Une réurbanisation concrétisée

Sur le **périmètre des applications réurbanisées**, la mise en service progressive des interfaces avec l'ensemble des applications du MENJ est à présent finalisée. A date, 102 applications ministérielles, nationales et académiques, échangent des données avec RenoïRH, directement via API ou indirectement via MÉSIRH.

g. Une appropriation progressive de l'application RenoïRH par les gestionnaires

Enfin, en termes **d'appropriation de l'application RenoïRH** par les gestionnaires, le constat d'une meilleure prise en main est fait lors des ponts d'assistance, qui se traduit également par un volume de signalements S@msirh en baisse depuis l'ouverture de service (22,6 en moyenne par jour en juin contre 38,4 en moyenne lors du premier trimestre 2023).

2. Un plan d'amélioration en cours de mise en œuvre pour répondre aux difficultés au sein des académies

a. Une situation encore sous tension en académie

Pour autant, la période de rentrée a mis sous forte tension les services académiques devant faire face à la fois à un flux d'activité importants et des redressements à opérer liés à l'état des dossiers repris.

La gestion des campagnes collectives de carrière s'est avérée plus chronophage que prévu, des

vérifications et actions manuelles étant nécessaires pour fiabiliser les listes de promouvables, en particulier du fait des anciennetés incomplètes ou majorées dans RenoïRH. Des opérations de fiabilisation en masse des anciennetés détenues été réalisées par l'équipe projet pendant la période estivale pour environ 32 000 dossiers ; les travaux sur le chainage des grades historiques se poursuivent par ailleurs.

Des incidents lors des traitements automatiques de nuit du POA (Plan d'Ordonnancement Applicatif permettant la génération quotidienne des mouvements de préliquidation) ont également perturbé les activités de gestion et ont impliqué l'intervention en journée du CISIRH pour rétablir la situation. Un plan d'actions spécifique a été défini avec le Cisirh afin d'atteindre un taux de réussite de 99% des traitements de nuit de préliquidation

Enfin, certains automatismes de la chaîne « gestion administrative / préliquidation » n'existent pas dans RenoïRH tels qu'ils existaient dans AGORA. Des demandes d'évolution ont été formulées en ce sens dans le cadre du plan d'amélioration de RenoïRH mais les livraisons des plus complexes d'entre elles vont s'étaler jusqu'en avril 2024.

b. Le plan d'amélioration RenoïRH se concrétise progressivement

Pour mémoire, le CISIRH et le Semsirh ont établi un plan d'amélioration de la solution validé lors du comité stratégique RenoïRH de mars dernier avec des livraisons programmées initialement entre avril et octobre 2023 et dont les besoins majeurs portent sur :

- l'optimisation de la chaîne « gestion administrative / préliquidation » : automatisation de la génération des mouvements de paie, traitement des rejets liés aux traitements de nuits dits POA, simplification des états de contrôles de paye, mise à jour automatique des dossiers agents en fonction des retours paye ;
- la dématérialisation à travers notamment l'enrichissement de la bibliothèque des actes et la généralisation de l'usage de GAUdDI ;
- la gestion des moyens : meilleure gestion des plafonds d'emploi, optimisation du TRM, maîtrise de la qualité et suivi des postes et affectations, reconstitution des dotations budgétaires, reblocage des moyens ;
- les requêtes, avec, en particulier, la possibilité de requêter plus simplement les postes et leurs occupations.

Environ 60% des évolutions identifiées dans le plan d'amélioration établi en mars dernier seront disponibles dans RenoïRH d'ici octobre, la moitié d'entre elles est dès à présent en production avec des mises en service qui se sont échelonnées entre avril et septembre, l'autre moitié est prévue dans la montée de version RenoïRH programmée en octobre, actuellement en cours de recette ;

Les 40% restants du besoin correspondent aux évolutions les plus complexes pour lesquelles des ateliers d'instruction dédiés se sont avérés nécessaires. Deux périmètres sont concernés par un report en 2024 : certains automatismes de préliquidation, et, sur le domaine Moyens, les requêtes attendues dans le décisionnel RenoïRH.

c. Un dispositif d'assistance resserré et évolutif au regard des besoins

Le dispositif d'assistance mis en place depuis le déploiement de décembre 2022 est évolutif pour s'adapter aux échéances de gestion et prendre en compte la montée en autonomie des académies, avec l'objectif d'atteindre un régime pérenne à fin 2023.

Trois modalités d'accompagnement sont mises en œuvre depuis l'ouverture de service RenoïRH :

- des journées d'assistance dédiées sont organisées pour les académies qui alertent sur des difficultés particulières avec des déplacements en académie du Semsirh dans la majorité des cas ;
- des ponts d'assistance interacadémiques réguliers par thème ou domaine fonctionnel programmés en fonction de et qui ont vocation à perdurer jusqu'à fin 2023 ;
- un dispositif de pilotage par groupe au travers de ponts hebdomadaires animés par chaque capitaine de groupe d'académies centrés sur le suivi et la communication ; le fonctionnement par groupes d'académies a vocation à disparaître au quatrième trimestre 2023.

En parallèle des opérations d'assistance, le Semsirh poursuit le déploiement de sa stratégie de conduite du changement en investissant sur la documentation utilisateurs et les classes virtuelles et en conservant une communication régulière et transparente auprès des académies :

- l'Espace Documentaire RenoïRH disponible sur le site de la Diffusion compte à présent 94 modes opératoires contextualisés pour le ministère ;
- depuis avril 2023, 6 classes virtuelles ont été organisées, ouvertes à l'ensemble des gestionnaires ;
- des flash info (hebdomadaires ou bi-mensuels selon l'actualité) sont diffusés ;
- des Comités Déploiement (CODEP) mensuels permettent de partager un point de situation sur les actualités de gestion, rappeler les consignes associées aux procédures complexes ou nouvelles et donner de la visibilité sur les prochains jalons d'évolution de l'application.

Enfin, le **réseau des experts RenoïRH académiques** se structure. A date, une majorité d'académie a identifié des experts par domaines GA/PLQ et PCI, dont la mission principale sera d'assurer une assistance locale de premier niveau auprès des gestionnaires. Un premier séminaire leur a été consacré les 5 et 6 octobre derniers ; il a permis de regrouper 80 experts académiques, avec une réelle dynamique enclenchée.

Le nouveau **tour de France des académies** organisé fin 2023 permettra de s'assurer que l'évolution du dispositif d'accompagnement est bien en corrélation avec une plus grande sérénité des académies vis-à-vis de RenoïRH.

d. Les perspectives

Un plan d'action sur plusieurs axes doit être mis en œuvre pour aborder la rentrée 2024 avec davantage de sérénité, notamment :

- poursuite du plan d'amélioration RenoïRH en lien avec le CISIRH ;
- accompagnement à la prise en main de l'application pour en maîtriser ses spécificités, via les experts RenoïRH académiques.

En outre, l'arrivée de Virtuo permettra de fluidifier le processus de prise en charge et de limiter les saisies manuelles à réaliser par les gestionnaires GA/PLQ. Pour rappel, l'objectif fixé est de **réaliser la rentrée 2024 avec une chaîne intégrée Virtuo / RenoïRH grâce à la création automatique du dossier "agent" et la réalisation de la PEC administrative depuis Virtuo dans RenoïRH.**

II. Virtuo : une solution de GRH qualitative

Le projet Virtuo consiste en la mise en place d'une solution de gestion RH qualitative en mode SaaS. Il intègre la mise en œuvre d'un socle de données commun et de deux sous-projets :

- l'un répondant aux **besoins de l'administration centrale** sur les périmètres fonctionnels suivants : **recrutement et mobilité interne, gestion de la formation, évaluation, revue des agents, gestion prévisionnelle des emplois et gestion des compétences** ;
- l'autre répondant aux **besoins des académies** principalement sur les périmètres fonctionnels suivants : **recrutement hors concours, gestion de la formation et gestion des compétences**.

1. Avancement de la réalisation de la solution

Les premiers travaux du projet portent sur la construction et le déploiement des modules recrutement pour deux académies pilotes et la gestion de la formation pour l'administration centrale. Les échéances de déploiement de ces modules, définies avec les représentants métiers, sont cohérentes avec les calendriers de gestion.

a. Focus sur le recrutement - avancement des pilotes en académie

Dans un contexte tendu en matière de **recrutement en académie**, le ministère a jugé prioritaire **l'amélioration de l'outillage de ce processus**. Pour rappel, deux académies ont été retenues pour réaliser un pilote ; il s'agit des académies d'Aix-Marseille et de Versailles.

Après une phase de conception/paramétrage, mobilisant les MOA et MUA des académies pilotes en avril et mai, puis les directions métier afin de s'inscrire dans un processus agile itératif, une phase de recette de la solution a été réalisée en juin.

Les démonstrations, ainsi que la phase de recette, ont permis de valider l'intérêt de la solution, les académies ayant exprimé leur satisfaction. Une nouvelle recette s'est tenue avec les académies pilotes fin septembre et a permis de valider les correctifs apportés et les nouvelles fonctionnalités livrées, notamment un outil de communication interne entre le gestionnaire et le candidat. Compte tenu des retours positifs lors de la recette, **le « GO » a été donné par l'académie de Versailles pour l'ouverture du nouveau portail de recrutement, nommé « Rejoindre l'éducation nationale » au 6 novembre**. Le backoffice sera, quant à lui, ouvert aux gestionnaires recruteurs dès le 16 octobre, leur permettant ainsi de préparer leurs campagnes de recrutement. L'ouverture à l'académie d'Aix- Marseille est prévue mi-décembre, avant une généralisation du portail recrutement programmée au 1^{er} trimestre 2024 pour l'administration centrale et au 2^{ème} trimestre 2024, pour l'ensemble des académies.

b. Focus sur la gestion de la formation et l'évaluation en administration centrale

La campagne d'entretiens professionnels et de formation pour la période 2023-2024 se déroulant dans e-Cefac, la première mise en service de Virtuo sur les volets de formation et d'évaluation sera sur un périmètre correspondant à :

- la mise en œuvre des formations (gestion des inscriptions hors campagnes, planification des sessions, émargement, clôture des formations, paiement des formateurs et reporting) ;
- l'entretien de fixation des objectifs pour les nouveaux arrivants.

Après la construction d'un prototype sur le périmètre destiné à l'administration centrale, une phase de conception mobilisant le SAAM pour l'administration centrale, les académies et les Ecoles Académiques de Formation Continue de Lyon, Paris et Bordeaux avait vocation à finaliser le périmètre, définir les écarts entre les processus de formation en administration centrale et en académie.

La richesse des échanges pendant la phase de conception, la complexité des certains développements ont retardé la fin des travaux de conception ainsi que le paramétrage du module formation. Par ailleurs, la reprise de données nécessite une phase de répétition mieux cadrée compte tenu des enjeux associés.

De ce fait, la mise en service du module formation a été décalée d'octobre à décembre 2023. Compte tenu des adhérences entre les fonctionnalités des modules formation et évaluation, la mise en service du formulaire permettant de fixer les objectifs des nouveaux arrivants (module évaluation) en administration centrale a également été décalée en décembre 2023.

Le module formation sera mis à disposition aux deux académies pilotes (Lyon & Bordeaux) au 2^{ème} trimestre 2024 pour Lyon et à la rentrée 2024 pour Bordeaux avant une généralisation en 2025.

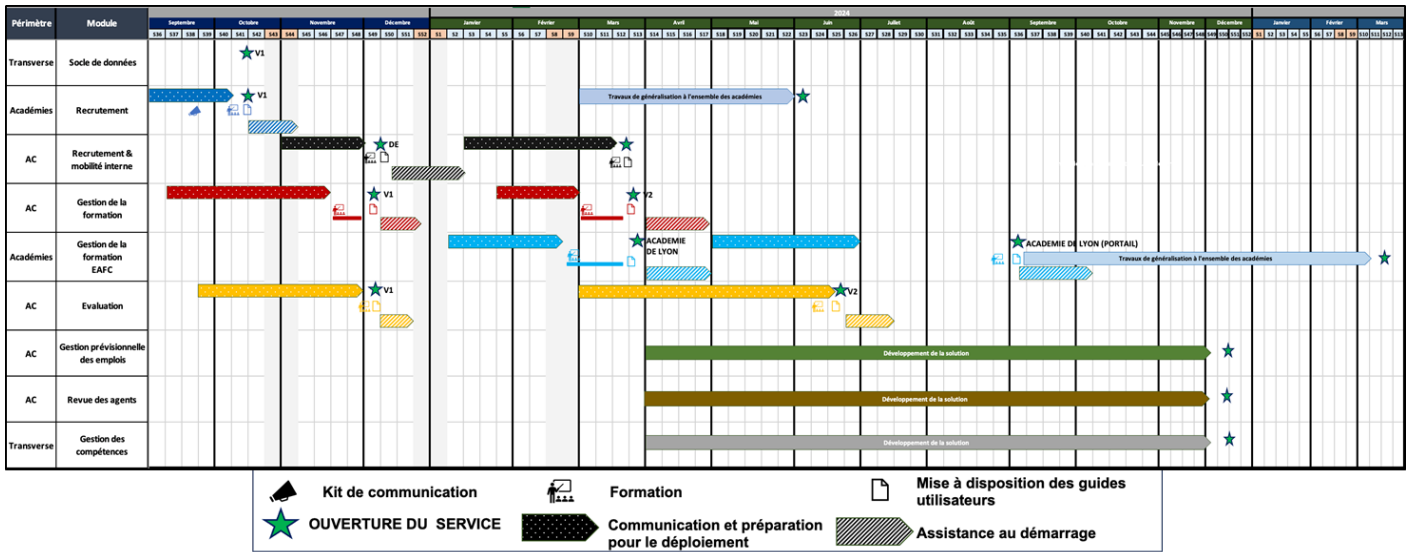
c. Extension à d'autres domaines fonctionnels

La mise en production des formulaires d'évaluation des personnels de l'administration centrale et des personnels de direction est prévue en juin 2024. En lien avec le groupe de travail national des personnels de direction, une réflexion plus large sera engagée sur la convergence du parcours « utilisateur » en matière d'évaluation des personnels.

Puis, à partir de décembre 2024, le module de **gestion des compétences** doit être déployé en cohérence avec les différents processus (recrutement, formation, évaluation...). Il permettra notamment de valoriser les compétences acquises tout au long de la carrière, associer des compétences aux actions de formations ainsi qu'aux fiches de poste et, *in fine*, cartographier les compétences.

Concernant le mouvement des postes à profil, la prise en compte de ces besoins est prévue par étapes, en 2024 pour le premier degré et en 2025 pour le second degré, en prenant en compte le besoin d'automatisation et son intégration avec l'écosystème SIRH du ministère.

Annexe 1 : calendrier de déploiement 2023 – 2024



Annexe 2 : illustration du processus de recrutement couvert par Virtuo

