

Sommaire

1. Comment est né RenoirRH ?	2
2. Quelles sont les fonctionnalités de RenoirRH ?	2
3. Les chantiers techniques de préparation du déploiement de RenoirRH	4
La reprise des données (et mise en qualité)	4
La recette métier.....	5
Le paramétrage	5
Le déploiement technique	6
4. La formation des utilisateurs	6
5. La communication	7
6. Appui au démarrage et assistance utilisateur	8

La Mission des systèmes d'information des ressources humaines (mission SI RH) **pilote les projets relatifs aux systèmes d'information des ressources humaines** et de paie du ministère.

Elle veille au **suivi de leur bon fonctionnement, conçoit et met en place les dispositifs de maintien en qualité** des données RH et est en charge de **l'assistance aux services utilisateurs**.

La mission SIRH assure la maîtrise d'ouvrage du projet RenoirRH, le nouvel outil de gestion des ressources humaines qui remplacera Rh@psodie à partir du 11 janvier 2016.

Depuis le lancement de ce projet, la mission SIRH est impliquée dans la construction de RenoirRH et ses équipes préparent activement son déploiement au travers d'un certain nombre de chantiers essentiels :

- Pilotage
- Reprise des données et mise en qualité ([Cf. lien renvoyant vers le sous-menu Reprise des données](#))
- Conduite du changement ([cf. lien renvoyant vers le sous-menu Accompagnement des utilisateurs](#))
- Paramétrages et Référentiels ([cf. lien renvoyant vers le sous-menu Paramétrages](#))
- Recette métier ([cf. lien renvoyant vers le sous-menu recette](#))

Dans le cadre de ses missions, la mission SIRH travaille en étroite **collaboration avec des acteurs internes** (Sous-direction des Systèmes d'Information, Service des Ressources Humaines, MCI) et **externes** (Centre

Interministériel de Services Informatiques Relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH), Direction Générale des Finances Publiques, autres ministères).

Qui se cache derrière la mission SIRH ?

[Lien vers l'annuaire](#)

1. Comment est né RenoirRH ?

En 2007, un vaste programme de modernisation de gestion des ressources humaines et de la Paye a été lancé à l'échelle de l'Etat.

L'année 2014 a été marquée par la suspension de l'objectif de raccordement de la paie des ministères. Pour autant, le gouvernement a réaffirmé l'ambition de modernisation de l'action publique et a donné une nouvelle impulsion au projet.

L'ONP devient alors le Centre Interministériel des Systèmes d'Information relatifs à la gestion des Ressources Humaines (CISIRH) avec pour principale mission de contribuer à la conception et à la mise en place de SIRH dans les ministères en vue de leur convergence.

Le ministère de la Culture et de la Communication ainsi que les ministères sociaux (Travail, Affaires sociales et Santé) décident alors de poursuivre ensemble leur **trajectoire de modernisation**, en partenariat avec le CISIRH.

RenoirRH est donc le fruit d'une **aventure collective** et d'un projet interministériel

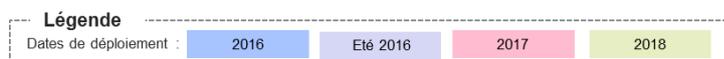
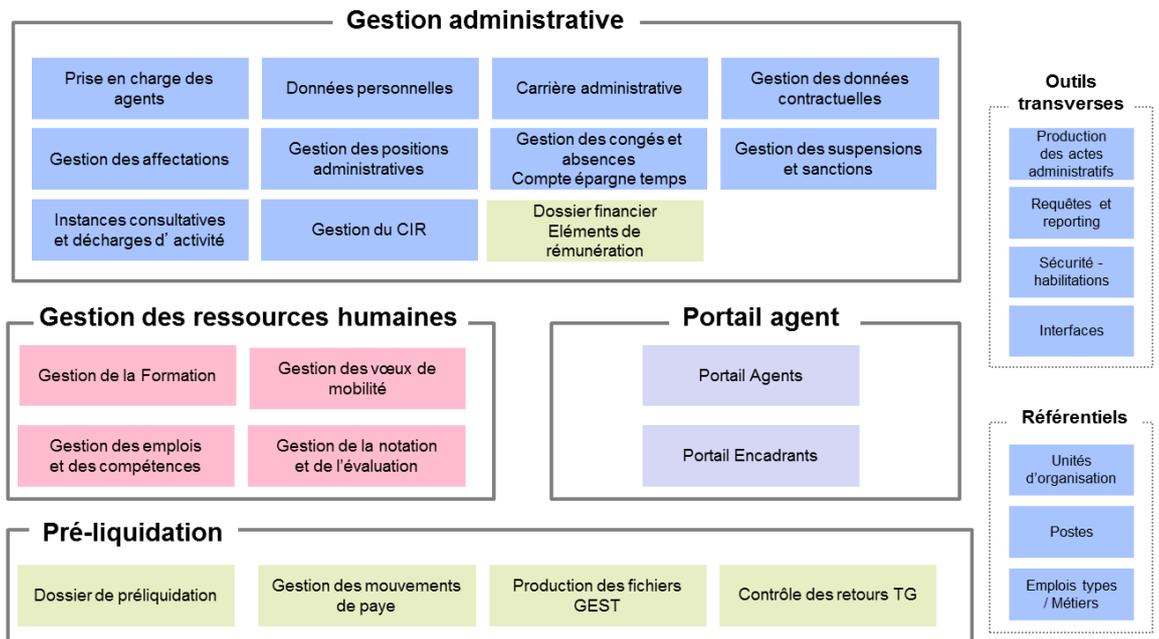


La missions SIRH assure la maîtrise d'ouvrage de RenoirRH et prépare son déploiement, tandis que le CISIRH assure la maîtrise d'œuvre de la construction de RenoirRH.

2. Quelles sont les fonctionnalités de RenoirRH ?

RenoirRH reprend toutes les fonctionnalités existantes dans RH@PSODIE, auxquelles s'ajoutent des modules tels que la formation, le portail agent, la gestion des vœux de mobilité etc.

A terme, RenoiRH inclura également la pré-liquidation permettant par la même occasion de supprimer les doubles saisies en Paie. Par ailleurs, c'est un outil doté d'une ergonomie facile d'accès et de requêtes prédéfinies visant à faciliter la vie des gestionnaires.



Le projet RenoiRH c'est aussi un **engagement dans la durée** sur la **maintenance et l'évolution des fonctionnalités**, la qualité de service, et l'accompagnement offert par le CISIRH à travers la mise en place d'un dispositif interministériel.

Enfin, c'est l'assurance du respect des règles de gestion et du droit grâce à une solution reposant sur les référentiels réglementaires

Ce nouvel outil unique, moderne et performant, dispose de nombreux avantages pour faciliter la vie des gestionnaires :

- **Gestion des habilitations** : Les gestionnaires qui ont plusieurs profils applicatifs pourront passer d'un profil à l'autre sans se déconnecter ;
- **Ergonomie** : Un outil intuitif avec des messages d'alerte explicites en cas d'erreur de saisie et une aide en ligne contextualisée ;
- **Requêtage** : Un catalogue de requêtes prédéfinies facile d'accès, un outil de requêtage simple intégré à la solution et à la disposition de tous les gestionnaires ;
- **Gestion de la carrière** : Un dossier unique pour toute la carrière de l'agent, avec possibilité de traitements collectifs des titularisations et avancements (échelons, grades, corps) ;
- **Gestion des actes** : L'application permet de suivre les différents statuts de l'acte de sa constitution à sa signature, et les gestionnaires bénéficieront d'une bibliothèque des actes simplifiée pour une gestion des actes harmonisée et sécurisée ;
- **Gestion du dossier agent** : La gestion des proches est sécurisée en empêchant la production d'acte sans la saisie complète des données du proche.

Le portail agent qui ouvrira ses portes courant 2016 à l'ensemble des agents des ministères facilitera leurs actions RH quotidiennes (formation, gestion des congés etc.) et leurs permettra d'accéder à leurs informations personnelles de manière sécurisée.



1 OUTIL UNIQUE , MODERNE ET PERFORMANT



GESTION DES HABILITATIONS

Les gestionnaires qui ont plusieurs profils applicatifs pourront **passer d'un profil à l'autre sans se déconnecter.**



ERGONOMIE

Une solution ergonomique et intuitive : Messages d'alertes explicites en cas d'erreurs de saisie, aide en ligne contextualisée.

REQUETAGE



- Un catalogue de requêtes prédéfinies facile d'accès
- Un outil de Requête simple, à la disposition de tous les gestionnaires et intégré à la solution.



GESTION DE LA CARRIERE

- Un dossier unique pour l'ensemble de la carrière de l'agent
- Traitements collectifs des titularisations et avancements (échelon, grade et promotion de corps)

1.1



GESTION DES ACTES

- L'application permet de suivre les différents statuts de l'acte de sa constitution à sa signature.
- Les gestionnaires disposeront d'une bibliothèque des actes simplifiée pour une gestion des actes harmonisée et sécurisée (courant 2016).

t



GESTION DU DOSSIER AGENT

Gestion des proches sécurisée : pas de production d'acte sans la saisie complète des données du proche.



PORTAIL AGENT

Un portail agent sera mis à disposition de l'ensemble des agents du ministère. Il facilitera la gestion de leurs actions RH quotidiennes (formation, gestion des congés etc.) et leur permettra d'accéder directement à leurs informations personnelles

18

3. Les chantiers techniques de préparation du déploiement de RenoIRH

La reprise des données (et mise en qualité)

Le changement d'outil de gestion des ressources humaines implique un transfert des données stockées dans le SIRH actuel vers la nouvelle application RenoIRH. Le chantier « Reprise des données » vise donc à :

- **Collecter les données de Rh@psodie pour les intégrer dans RenoIRH**
- **Mettre en place des règles de transformation des données sources vers les données du système cible**

L'ensemble de ces opérations sont menées **chaque mois** : ce sont les **tirs de reprise**. Ces tirs permettent de vérifier l'effectivité de l'injection des données dans l'outil et d'identifier les rejets et les anomalies.

Lorsqu'il s'avère nécessaire d'apporter des corrections dans les dossiers des agents, des campagnes de **fiabilisation** sont organisées et assurées soit par la mission SI RH soit par les gestionnaires. Ainsi certains travaux de correction peuvent être demandés non seulement aux gestionnaires du PESE mais également aux gestionnaires de proximité (DRAC, DR et établissements publics).

La reprise des données est divisée en différents lots :

- Création des dossiers
- Complément données RH
- Carrières
- Compléments administratifs
- Absences / congés

La reprise des données de l'ensemble de ces lots se déroule dans les délais du projet. **L'objectif est d'avoir repris intégralement 100% des dossiers agents avant le démarrage de RenoirH.**

La recette métier

La recette métier consiste à vérifier la conformité d l'application RenoirH par rapport aux besoins fonctionnels exprimés initialement par le ministère. Les tâches à effectuer sont les suivantes :

- **Réaliser des tests métier** à partir de scénarios rédigés par l'équipe recette du ministère avec l'aide de certains gestionnaires
- **Détecter des éventuels dysfonctionnements**, les remonter à l'équipe recette qui, après analyse, les remontent au CISIRH pour correction.

Cette démarche permet de valider le bon fonctionnement de RenoirH dans des conditions réelles (dossiers agents réels, référentiels les plus à jour).

La recette métier s'effectue en collaboration avec les coordinatrices qualité et les formateurs/trices. Ils et elles testent des cas de gestion sur l'application RenoirH. Cela leur permet de prendre en main l'outil progressivement et de détecter les éventuels dysfonctionnements.

Fin novembre, **100% des tests auront été réalisés**

Le paramétrage



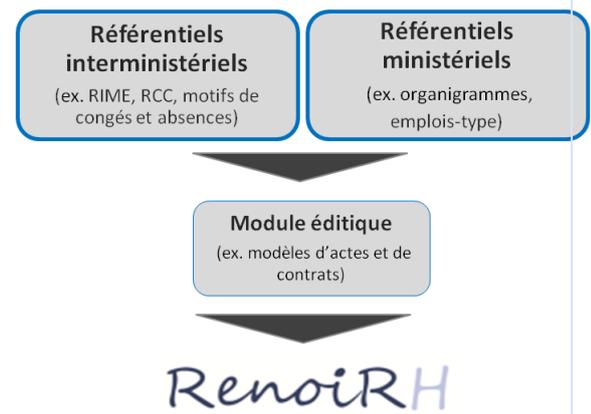
Le rôle central des référentiels

Pour fonctionner, RenoirH repose sur un grand nombre de référentiels qui constituent des ensembles structurés de données.

Ces données sont de différentes natures (juridiques, organisationnelles,...), par exemple :

- Référentiels des types de temps partiel ou de congés,
- Référentiel des conditions de changement de corps et de grades,
- Référentiel des emplois types,
- Référentiel des organisations des différents services ou établissements publics,

Certains référentiels relèvent d'une construction plus complexe comme le **référentiel éditique** qui permet de décrire les différents modèles d'actes nécessaires à la gestion administrative.



Le chantier Paramétrage / Référentiels a pour principales missions :

- Identifier les services ministériels responsables des différents référentiels ;
- Collecter le contenu de chaque référentiel ;
- Harmoniser les listes de valeurs entre les différents secteurs et vérifier les libellés ;
- Transcrire les données au format exigé par RenoirH

- Mettre en place un processus de veille et de tenue à jour des référentiels.

Depuis 2012, **l'ensemble des référentiels ont été recueillis** auprès des acteurs ministériels et transcodié pour que la solution corresponde à leurs besoins.

Le déploiement technique

Pour pouvoir se connecter à RenoIRH, plusieurs prérequis techniques sont nécessaires :

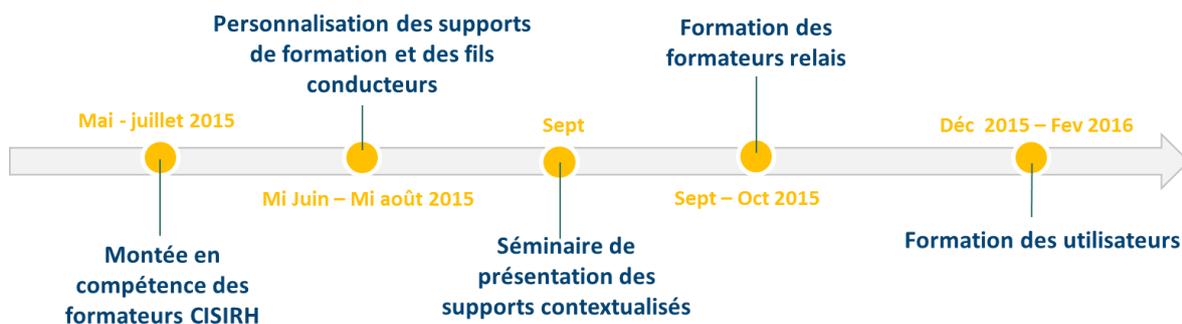
- **Etre raccordé au réseau Interministériel de l'Etat (RIE)** pour les EP
- **Commander et activer les cartes agents**
- **Installer une configuration technique** adaptée à RenoIRH sur les postes

Chaque service est responsable de son déploiement avec le support de la SDSI

4. La formation des utilisateurs

Un dispositif complet de formation a été co-élaboré par le Ministère et le CISIRH afin de permettre aux utilisateurs de comprendre les fonctionnalités RenoIRH liées à leur activité.

Les grands jalons du plan de formation



Des formateurs relais recrutés sur la base du volontariat ont été formés par le CISIRH en septembre sur un parcours couvrant l'ensemble de la gestion administrative individuelle dans RenoIRH.

Ces formateurs relais **formeront les futurs utilisateurs de RenoIRH** sur une période allant **d'octobre à mars** selon des parcours correspondant aux différents périmètres de gestion des gestionnaires utilisateurs.

Il convient de souligner que les formateurs relais consacrent volontairement leur temps, en plus de leurs activités respectives, à la formation des futurs utilisateurs de RenoIRH. Appuyés par les référents projet et métier, ils jouent un rôle essentiel dans la montée en compétence sur l'outil de leurs collègues.

Lors des formations, des classeurs seront remis aux gestionnaires contenant l'ensemble des supports de cours.

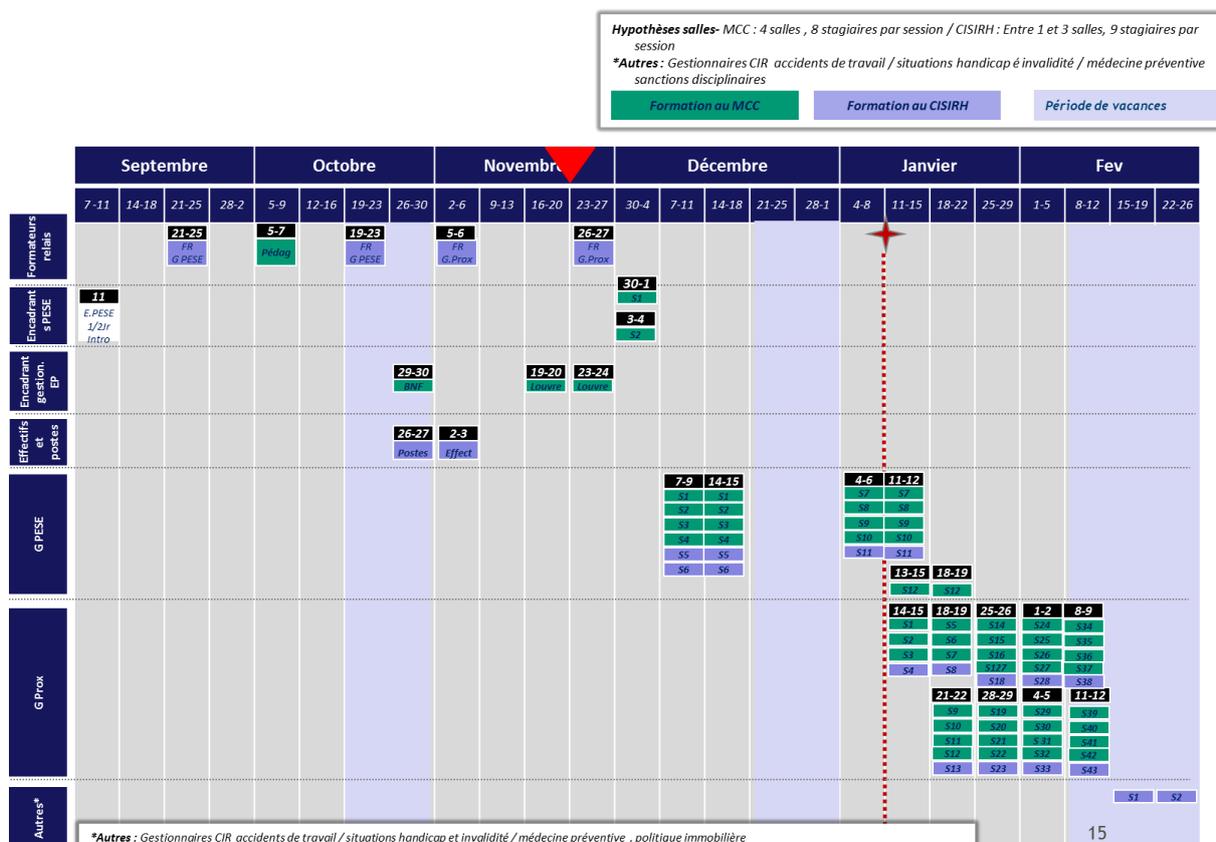
Des [«modes opératoires pas-à-pas»](#), [des fiches pratiques](#) et [un glossaire métier](#) seront également mis à disposition sur [Sémaphore](#).

Pour la formation des profils qui n'utilisent l'outil qu'en consultation (Encadrants, bureau des pensions, bureau des affaires sociales, bureau des affaires transversales, bureau de la rémunération...), des didacticiels seront mis en ligne sur Sémaphore en janvier 2016.

Enfin, des formations thématiques complémentaires seront proposées à partir de janvier 2016. Ces formations portent notamment sur les sujets suivants :

- Processus collectifs
- Gestion des contrats
- Requêtage

Calendrier des formations 2015-2016 (mise à jour le 14/12/2015)



5. La communication

Pour accompagner le déploiement de RenoIRH, un plan de communication a été mis en place afin de toucher tous les échelons de responsabilité. Il s'agit d'apporter à chaque acteur l'information dont il a besoin, tout au long du processus de déploiement, en fonction de l'impact que le projet a sur son métier, ses processus et ses outils.

Certaines communications liées au projet seront récurrentes, telles les lettres d'information, les séminaires périodiques, les réunions d'information (« pas de question sans réponse »), ou encore la mise à jours des informations sur Sémaphore. Cela permet de faire circuler les informations liées aux avancées du projet, aux arbitrages réalisés, aux difficultés rencontrées, aux réussites...

D'autres communications seront spécifiques aux grands jalons du projet, qui feront l'objet, par exemple, d'une lettre d'information particulière, d'un Flash Sémaphore, d'un mail ou d'un courrier, d'un séminaire de lancement. Ces moments sont importants, car ils nécessitent la mobilisation et l'implication de tous les agents dans la réussite du projet.

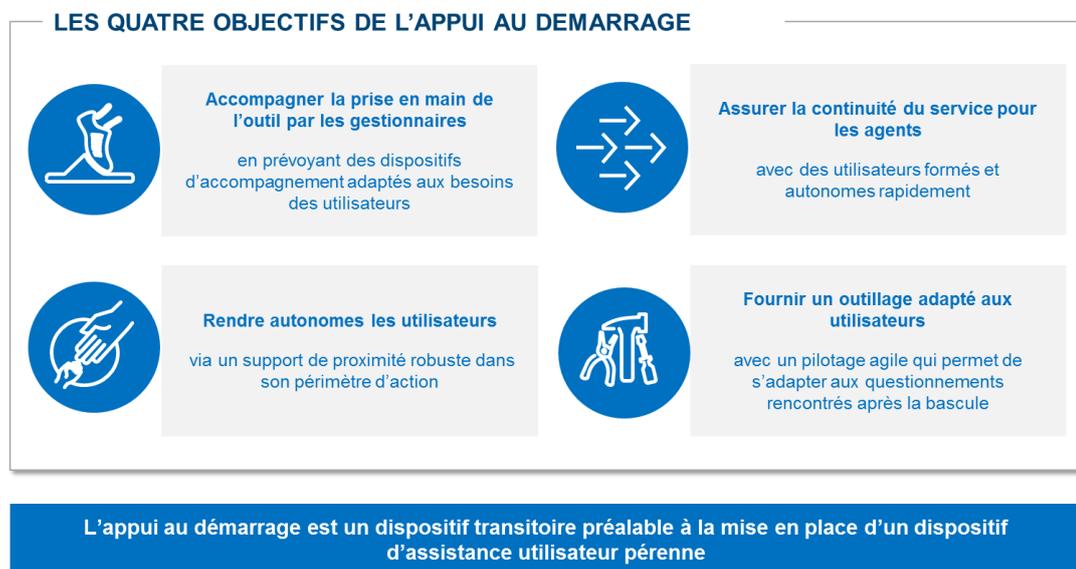
Enfin, d'autres supports de communication auront vocation à s'inscrire dans la durée : plaquettes d'information, posters, flyers.

Certains supports de communication sont disponibles en accès direct depuis Sémaphore :

- [Poster de présentation de RenoirRH \(lien\)](#)
- [Article dans Point SRH \(lien\)](#)
- [ITW du chef de projet MSIRH dans CULTURES \(lien\)](#)
- [Lettres d'information RenoirRH \(liens\)](#)

6. Appui au démarrage et assistance utilisateur

Afin d'accompagner les services dans les premiers mois suivants la bascule, la Mission SIRH met en place un dispositif d'appui adapté au démarrage.



Cet appui sera assuré par la mission SIRH, les coordinatrices qualité, les formateurs relais ainsi que par des consultants du CISIRH basés au ministère. Pour les gestionnaires de proximité, l'assistance sera assurée par le contact RH

Ils seront les interlocuteurs privilégiés des utilisateurs de RenoirRH et pourront intervenir de différentes manières :

3. Oralement ou par courriel
 - « Au pied de l'ordinateur » en cas de difficulté de manipulation de l'outil pour les gestionnaires de carrière au SRH
 - En cas de problème bloquant, en transmettant des demandes d'appui au CISIRH via la mission SIRH

En outre, l'équipe d'appui au démarrage se réunira quotidiennement pour faire le point sur les éventuelles difficultés rencontrées par les utilisateurs et produire des supports de communication ou de formation complémentaires selon les besoins exprimés.

Service Now est l'outil de gestion des signalements qui sera mis en place. Il permettra de suivre les demandes d'assistance, d'habilitation, de mise à jour et d'évolution de l'application RenoirRH etc



Qui dois-je contacter pour obtenir de l'assistance ?

JE SUIS...		JE CONTACTE ...
Gestionnaire de PESE	1A	La coordinatrice qualité de mon bureau
	1T	
	1S	
Gestionnaire de proximité		Les gestionnaires du contact RH par téléphone (01.40.15.82.82) ou par courriel: contact.rh@culture.gouv.fr
Gestionnaire au Louvre ou à la BNF		La mission SIRH à l'adresse ▪ assistance.renoirh@culture.gouv.fr