

Réunion information ReHucit

29 mars 2011

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergies et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir



Ministère de l'Écologie, du Développement durable,
des Transports et du Logement

www.developpement-durable.gouv.fr

Le contexte de changement important de la filière GA-payé

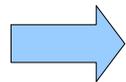
- **L'intégration de la filière GA-payé**
 - Le rôle clé de la DREAL dans la dynamique RH
 - Coordination de la politique RH
 - Mise en œuvre de la gestion administrative et de la payé
 - Une organisation intégrée pour le raccordement à l'ONP
 - Le PSI pivot de la dynamique de gestion et de rémunération des personnels en mode ONP
 - Un impératif de continuité entre GA et payé et d'harmonisation des procédures – garant de qualité sur toute la chaîne de gestion
- **La fluidification progressive des circuits de gestion**
 - L'enjeu fort de la montée en compétences des PSI dans le contexte complexe de la réorganisation territoriale de l'Etat et de mise en place de la PNA interministérielle

ReHucit: un SIRH intégrant cette nouvelle organisation de gestion

- **Un outil unique et des procédures harmonisées**
 - Une base unique pour l'ensemble des services
 - La continuité du dossier tout au long de la carrière
 - Un gain en terme de fiabilité des données (saisie unique)
 - La description de l'ensemble des procédures de gestion et de paye
 - Harmonisation des procédures et répartition des rôles entre DRH, PSI et services employeurs
 - Une utilisation de ReHucit cadrée sur ces procédures

ReHucit: Un outil complexe impactant les procédures métiers

- **Un progiciel du marché robuste mais complexe**
 - Au delà de l'utilisation de l'outil, un impact sur les procédures
 - Une phase d'appropriation progressive par les acteurs de la filière GA-payé
 - Une exigence de fiabilisation forte
- **Le travail sur base unique: un impératif de pilotage**
 - Un pilotage national de l'ensemble des procédures de GA et de payé



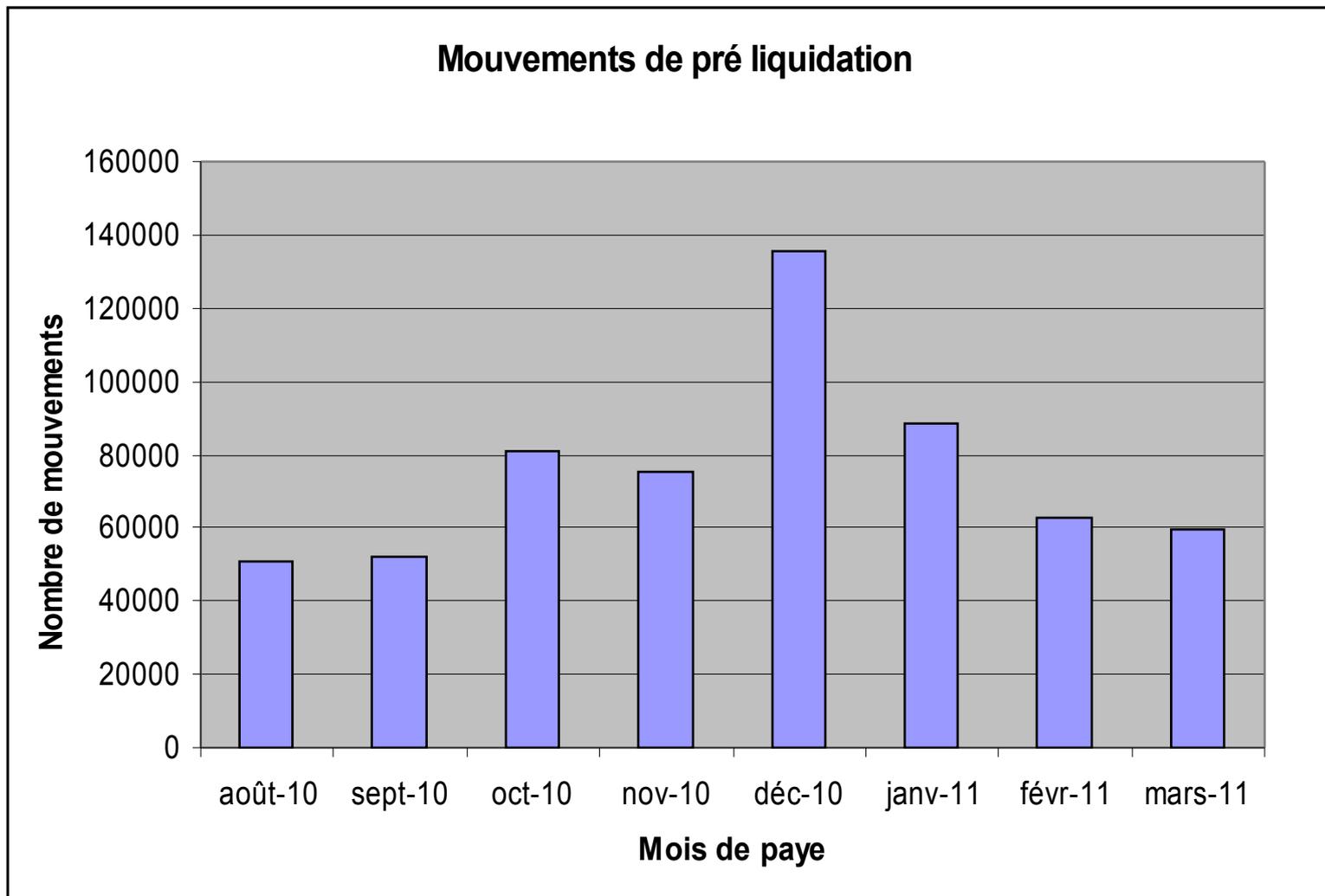
Importance de l'accompagnement et du pilotage

Le fonctionnement de la paye

Bilan des premiers mois de paye

- Difficultés importantes au démarrage sur le volet indemnitaire (ISF et interfaces avec les outils de gestion des primes)
- Contraintes externes importantes et sensibles (évolutions réglementaires DGFIP notamment)
- Mise en évidence de pratiques différentes des TG et des PSI en matière de paye
- Nécessaire renforcement de l'articulation GA et paye

Le fonctionnement de la paye



Le fonctionnement de la paye

Mesures de sécurisation de la paye

- **Dès la paye d'août**, recensement des dysfonctionnements via le dispositif d'assistance, par enquêtes, par exploitation et analyse de toutes les remontées et propositions de résolutions :
 - réunions quotidiennes des équipes de la DRH et de SIAS
 - renforcement du dispositif d'assistance
 - correctifs d'anomalies outils
 - diffusion de consignes, d'informations sur les modes opératoires
 - programmation d'évolutions
 - réunions/échanges de coordination avec la DGFIP
 - mise en place de procédures de contrôle en amont de la production du GEST (ISF en attente de validation, mouvements à en-têtes erronés)

Le fonctionnement de la paye

- Refonte des états justificatifs portant sur les mouvements indemnitaires **(octobre 2010)**
- Compléments aux interfaces avec les outils primes pour synchronisation automatique des données GA **(mai 2011)**
- Fourniture systématique de restitutions des listes de retour TG rapprochées avec les mouvements GEST **(mai 2011)**
- Poursuite des actions d'information (guides, modes opératoires, bulletins) **(1 à 2 par mois)**

Bilan des premiers mois de gestion administrative

- **Des procédures de GA qui nécessitent une programmation nationale des travaux**
 - Positionner l'ensemble des travaux pré et post CAP dans un calendrier unique
- **Des difficultés dans la production des actes administratifs**
 - Un bug détecté en fin d'année a entraîné un retard dans la mise en œuvre des avancements d'échelons
 - La nécessité de définir des modèles d'actes harmonisés
- **Un exercice de fiabilisation indispensable pour la qualité des traitements**
 - Des données chargées à partir de plusieurs systèmes sources
 - Des règles de fiabilisation différentes de celles d'OMESPER

Les mesures de sécurisation de la gestion administrative

- **Une programmation nationale des travaux de GA à la DRH et en PSI pour résorber les retards pris dans les avancements d'échelon**
 - Inscription de ces travaux dans un calendrier de gestion national intégrant l'ensemble des échéances GA et paye pour tous les services
 - Une assistance renforcée pour le bouclage des avancements d'échelon modificatifs 2009 d'ici fin avril
 - La coordination des avancements d'échelon 2010 et 2011 avec les travaux d'attribution des bonifications d'ancienneté: un bouclage progressif sur l'année 2011
- **Une dynamique de résorption des problèmes de production des actes administratifs**
 - Correction des dysfonctionnements (1er semestre 2011)
 - Harmonisation des modèles d'actes
 - Mise en place de contournements en attendant

La fiabilisation des données

- **Un chantier de fiabilisation progressif**
 - Actions de fiabilisation autour des opérations de gestion administrative en cours
 - Avancements échelons, listes de promouvables
 - Réorganisations des services
 - Opérations de préliquidation de la paye
- **Une attention particulière pour la préparation des listes électorales**
 - Fiabilisation des listes par le recoupement de plusieurs sources (ReHucit, VisioM)
 - Une dynamique itérative de production des listes impliquant la DRH, les PSI et les services employeurs
 - Un dispositif DRH/SPSSI de pilotage et de contrôle des travaux

La formation et l'assistance

Pour anticiper le déploiement de ReHucit, une campagne intense de formation a eu lieu de mars à début juillet 2010.

Au moment du déploiement, 98% des futurs utilisateurs avait été formés sur ReHucit :

Nb de stagiaires formés	1.126
Nb de sessions de formation organisées	111
Taux de formation en SD	98%



Mars – début juillet

Des formations métier et des formations outils ont été dispensées au second semestre 2010.

En terme de formations outils, ces dernières étaient dispensées à un rythme hebdomadaire en administration centrale et au services déconcentrés par des référents ayant reçu une formation approfondie.

En 2011 : reprise des formations suite à 2 mois de coupure.

Les formations ont été réadaptées aux évolutions de ReHucit :

- Formations utilisateurs (PSI et BGC) depuis mi-mars
- Formations de remise à niveau des formateurs à partir de début avril
- Reprise du cycle de formation classique suite à la formation des formateurs

(formations utilisateurs, formations perfectionnement)

L'assistance

Le réseau des Référents REHUCIT (25 personnes en AC et 90 personnes en SD) mis en place au déploiement de ReHucit assure l'assistance de proximité.

Les problèmes non résolus remontent au niveau de **2 pôles d'assistance nationaux**

Les questions les plus complexes remontent au niveau de **l'équipe d'experts à SIAS**

Une **Cellule d'Assistance Renforcé** appuie le travail à chacun des niveaux.

A ce jour :

- **7582 tickets d'assistance résolus**
- **660 tickets en cours de traitement.**
- **le délais moyen de résolution des tickets est de 11 jours**

Actions en cours

Maintien de la cellule d'assistance renforcée

Mise en place d'ateliers thématiques d'assistance pour les référents

Reprise des audio conférences avec les PSI

La disponibilité de l'application et la gestion des incidents

De septembre à décembre 2010, la disponibilité moyenne sur ReHucit était de 90%
Rehucit GP est ouvert tous les jours ouvrés de 8h à 19h

Ouverture prolongée jusqu'à 22h, 3 jours par mois, définie dans le calendrier de paie

Fermeture programmée :
- une demi-journée pour les GEST
- ponctuellement pour les livraisons de lot correctifs / évolutifs

Des lenteurs ponctuelles du serveurs sont constatées régulièrement.

Une revue de l'infrastructure serveur est en cours pour déterminer les causes de ces lenteurs et les plans d'actions pour y remédier et les moyens à mettre en œuvre.

Focus sur 2011 :

