

Compte-rendu de la formation spécialisée Santé Sécurité au Travail rattachée au CSA spécial académique du 20 octobre 2023 consacrée à RENOIRH



Déclaration Liminaire intersyndicale du CSA SA F3SCT du 20 octobre 2023

Après l'échec de l'Opérateur National de Paye, de LOUVOIS pour le versement des soldes dans l'armée, de SIRHEN à l'éducation nationale, l'application RENOIRH a entraîné une gestion de rentrée calamiteuse. De nombreux dysfonctionnements ont été signalés depuis la mise en place du logiciel en décembre 2022 soit depuis presque un an ! Depuis la rentrée scolaire, nous remarquons notamment une gestion très difficile des contractuels, compliquée pour les CLM et les CLD, en passant par le problème du paiement des indemnités dont la saisie doit trop souvent se faire à la main.

A l'heure où la qualité de vie au travail est une priorité, ces situations ne devraient pas exister.

Pour les gestionnaires RENOIRH, l'épuisement, le stress et les problèmes de santé (maux de tête, nausées, insomnies) s'accumulent au fil des mois. Toutes et tous ont travaillé chez eux le soir, les week-ends et parfois même pendant les vacances pour réussir à payer les agents dans les temps. Jusqu'à quand pourront-ils (ou elles) tenir dans ces conditions ?

Les représentants du personnel exigent que le mal être soit pris en compte sérieusement et le plus rapidement possible !

Les représentants du personnel demandent en outre :

- La création des emplois nécessaires dans les services gestionnaires pour faire face aux besoins,*
- Le recours aux formations spécialisées (nationale et académique) pour aider les personnels,*
- Le paiement de toutes les heures supplémentaires des agents exerçant sur RENOIRH,*
- L'envoi d'un message aux personnels gérés dans le logiciel RENOIRH pour les informer que les anomalies de paiement des traitements sont dues aux imperfections du logiciel et non aux gestionnaires de paie.*

La secrétaire générale déclare qu'une délégation du ministère est venue au rectorat d'Orléans, de Nancy-Metz, et va continuer son tour de France des rectorats pour étudier l'impact de RENOIRH sur le travail des gestionnaires de ce logiciel. Cette délégation est venue le 15 septembre à Nancy et comprenait des représentants de la DGRH, de la DAF, du SEMSIRH (SErvice de Modernisation des Systèmes d'Information et des Ressources Humaines), un médecin et un psychologue du travail.

Cette mission d'appui a noté une grande fatigue de l'équipe des gestionnaires RENOIRH, le besoin d'appuis techniques, et de diminuer la charge de travail pour stabiliser l'équipe. En effet, des départs et des mutations pourraient avoir lieu sans prise de mesures de prévention de l'épuisement professionnel.

Une nouvelle application pour recruter les contractuels, (VIRTUO,) va être mise en place. Elle risque, comme la réforme des comités médicaux, de générer du travail supplémentaire.

La DPAE3 pourrait prendre une partie des appels téléphoniques. L'outil RENOIRH a déjà été amélioré mais le sera encore, et il faudra compter deux ans pour que la plupart des dysfonctionnements soient corrigés. La signature électronique est un progrès. La reprise des anciennetés dans RENOIRH est très souvent erronée, c'est pourquoi des vérifications sont nécessaires avant de pouvoir traiter les tableaux d'avancement.

3, 5 ETP (équivalent temps plein) vont être créés pour renforcer l'équipe DPAE1 et 2.

Tout d'abord un poste de catégorie A coordonnateur pour les SIRH (Système d'Information sur les Ressources Humaines) qui sera essentiellement consacré à RENOIRH. Puis également création d'un poste catégorie B pour renforcer l'équipe de la DPAE2. Il y aura aussi création d'un poste et demi en catégorie C pour décharger les collègues du nombre de dossiers à gérer.

L'adjoint à la chef de bureau de DPAE3 va aider sur la gestion des CLM et des CLD, probablement avec l'aide d'un demi-poste en catégorie C. La gestion de ces dossiers devient avec RENOIRH de plus en plus complexe.

Il faut mesurer les gestes les plus chronophages, réfléchir sur les pratiques et les procédures, et les réécrire.

Il est prévu une formation à EXCEL sur site notamment pour travailler sur les fichiers retour de paye. La DPAE a rencontré l'Université de Lorraine et le CROUS afin de fluidifier les pratiques professionnelles.

Un séminaire des DPAE de Strasbourg, Reims et Nancy-Metz permettra également d'échanger sur les pratiques professionnelles.

La CFDT fait un parallèle entre LOUVOIS et RENOIRH, précisant qu'EXCEL fonctionnait mieux que LOUVOIS. La Secrétaire Générale précise que ce n'est pas nécessairement le cas pour RENOIRH.

Elle ajoute qu'AGORA était un logiciel à bout de souffle et qu'il était obligatoire de changer.

Les heures supplémentaires effectuées par les personnels sont actuellement recensées par les chefs de bureau et seront payées par l'enveloppe CIA. Pour les personnels ayant au moins 5 jours de congés de reliquat de l'année précédente ne pouvant pas les récupérer, il sera possible d'ouvrir un compte-épargne-temps.

Les représentants du personnel rappellent le vœu exprimé en fin de déclaration liminaire : l'envoi d'un message aux personnels gérés dans le logiciel RENOIRH pour les informer que les anomalies de paiement des traitements sont dues aux imperfections du logiciel et non aux gestionnaires de paie. En effet, nos collègues commencent à avoir des appels téléphoniques désagréables.

La direction juge ce message inutile.