



## Le Syndicat National de l'Administration Scolaire, Universitaire et des Bibliothèques

Collèges, lycées, GRETA, EREA, rectorats, DSDEN,  
CIO, établissements d'enseignement supérieur,  
Canopé, CNED, CROUS, ONISEP, laboratoires,  
bibliothèques, Jeunesse et sports...

bulletin de secteur

n° 4 — Février 2025



# Services



## Édito

**N**ous rendons compte ici de la réunion ministérielle sur les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) tenue le lundi 11 février 2025. Ce numéro concerne les personnels en services académiques et en administration centrale mais évidemment tous les usagers qui sont intéressés par la qualité de la gestion de leur dossier individuel. De ce point de vue, il y a fort à dire, tant l'outil informatique sûr et efficace doit être nuancé. Certes, pour la majeure partie d'entre nous, les bulletins de paie sont correctement établis mais lorsque les problèmes surgissent, ils peuvent apporter leur lot de mésaventure. Ainsi, tel agent peut voir disparaître le montant de 15 € de la PSC qui lui est pourtant habituellement versée; tel autre, l'IFSE ou le SFT a disparu. Dernièrement, c'était le complément indemnitaire annuel (la « prime de Noël ») qui n'était pas versé à certains. Donc, vigilance et vérification mensuelle des éléments de son bulletin de paie sont plus que jamais nécessaires.

**Des bugs existent donc pour ce projet pharaonique interministériel.** Pourtant, la Cour des comptes avait publié en 2022, soit un an avant le déploiement dans l'éducation nationale, un rapport qui constatait déjà les mêmes problèmes au ministère du Travail

que ceux rencontrés dans notre ministère. Pourtant, les autorités ministérielles appuient fortement pour intégrer un maximum de personnels alors que la fiabilisation et la stabilisation ne sont pas encore au rendez-vous. Sur les 800 000 enseignants en France, seuls les ceux du premier degré et aussi les AESH (600 000 personnes en tout) pourraient être intégrés mais soumis à une étude préalable dont nous aurons les résultats à l'automne prochain.

**Cerise sur le gâteau, « Colibris – Mon Portail RH » est aussi une curiosité informatique** qui propose, par exemple, à des agents de catégorie B de passer le concours des personnels de direction! En tout cas, si tout le monde peut constater raisonnablement que l'informatique apporte des facilités dans notre vie quotidienne, on notera que la gestion industrielle des dossiers individuels peut être source d'inquiétude.

**Enfin, le ministère entreprend un plan de reventilation de 110 emplois d'informaticiens** actuellement sur des missions académiques vers des missions nationales, sans qu'une étude des conséquences n'ait été entreprise. Notre présent bulletin reproduit les transferts d'emplois d'ici 2028 en global, et, académie par académie, pour l'année 2025.

François FERRETTE

## Au sommaire

### → **RenoïRH bilan et perspectives :**

L'ensemble personnel d'inspection et de direction doit passer à RenoïRH.

Le SNASUB-FSU est intervenu à propos de Colibris.

Le SNASUB-FSU souligne la nécessité de prendre en compte la mise en place de la PSC.

Gestion de carrière des personnels ITRF-A & B et personnels des bibliothèques en 2026 ou 2027.

Basculement des personnels du premier degré et AESH en 2028 ?

### → **Virtuo : module recrutement en académie**

Bilan d'étape.

Extension du volet formation.

### → **IEN : fin d'ARIA programmée pour laisser place à un nouvel outil**

### → **Redéploiement des emplois informatiques : un marché de dupes**

Ventilation à la rentrée 2025 des emplois en DSI

Plan de transfert des emplois 2025-2028

### → **Notre bulletin d'adhésion**

---

## Point de situation des chantiers 2025 de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines pour l'éducation nationale

---

Le SNASUB-FSU est représenté par Willy Destrez et François Ferrette.

Le 11 février, le Service de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines pour l'éducation (SEMSIRH) sollicitait les syndicats pour faire le point sur les systèmes d'information RH.

### **RenoïRH**

---

**Si nombre de bugs ont été résolus, à la hauteur de 80 %**, des améliorations sont encore à effectuer, notamment la périodicité du moteur indemnitaire pour qu'il soit hebdomadaire. Les requêtes générées localement laissaient également à désirer et sont désormais définies nationalement. À vérifier auprès des utilisateurs et utilisatrices des besoins de requêtes non satisfaites. Signalons tout de même que sur les questions sensibles de rémunérations, le moteur indemnitaire a buggué en novembre et décembre 2024 pour le versement du CIA. Il a également été constaté que GAUdDI (dossier personnel numérique) ne déversait pas les pièces justificatives de manière correcte amenant le comptable DDFIP à ne pas valider certains éléments de page.

**Le SNASUB-FSU est intervenu à propos de Colibris.** Le SEMSIRH gère seulement une vingtaine d'opérations RH, les académies pouvant avoir leurs

propres procédures sur Colibris. RenoïRH et Colibris ne sont d'ailleurs pas interconnectés et il y a nécessité de ressaisie dans RenoïRH des données transmises dans Colibris par les usagers. Il a été constaté des problèmes de fichiers joints trop lourds et/ou trop nombreux, des API manquant de robustesse pouvant bloquer les serveurs. Le SNASUB-FSU rappelle que chaque procédure académique via Colibris nécessite plus ou moins trois semaines de travail en amont en DSI.

**La migration vague 2 RenoïRH concerne l'ensemble du personnel d'inspection et de direction**, dont la gestion est actuellement réalisée dans SIRHEN et représente 27 000 dossiers. Cette bascule est prévue en novembre 2025 pour la paie de janvier 2026. Le ministère estime que le travail en weekend est à éviter autant que possible lors de la bascule (seules les équipes nationales pourraient être sollicitées). Il faudra veiller à une anticipation par les autorités académiques sur le calendrier de bascule.

**Le tour de France des académies 2025 par le SEMSIRH démarrera fin mars**, et sera l'occasion pour le ministère de repartager plus globalement avec les services déconcentrés les enjeux liés à la trajectoire de modernisation des systèmes d'information, s'agissant en particulier de RenoIRH, de Virtuo, du remplacement dans le premier degré public et de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC), tout en aménageant des temps de réflexion sur l'organisation projet en académie.

**Le SNASUB-FSU souligne la nécessité de prendre en compte la mise en place de la PSC** qui va générer du travail sans que l'impact ait été étudié à ce stade par le ministère. Il faudra donc incorporer cet aspect dans le rétroplanning des services gestionnaires.

### → Gestion de carrière des personnels ITRF-A & B et personnels des bibliothèques en 2026 ou 2027

La gestion de carrière des personnels ITRF-A & B reste réalisée dans POPPEE-ITRF, bien que la gestion administrative individuelle et de la paie soit réalisée dans RenoIRH pour les agents affectés en administration centrale et dans les services académiques.

Une instruction est en cours afin d'assurer la migration dans RenoIRH des populations gérées dans POPPEE-ITRF ainsi que POPPEE-BIB (dite vague 2 bis), sur les années 2026 ou 2027.

### → Basculement des personnels du premier degré et AESH en 2028 dans RenoIRH ?

Une préétude a été réalisée par le SEMSIRH au cours du premier trimestre 2024, sur le périmètre des enseignants du 1<sup>er</sup> degré (environ 460 000 dossiers) et des AESH (environ 140 000 dossiers). L'étude finalisée sera connue en fin d'année 2025.



→ Le SNASUB-FSU sur LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/snasub-fsu>

## Virtuo : module recrutement en académie

### 👉 Bilan d'étape

La totalité des académies l'utilisent. Au 29 janvier 2025, plus de 185 000 candidats se sont inscrits sur la plateforme Virtuo, dont 144 000 ont effectivement déposé au moins une candidature. Le nombre de candidatures reçues est en constante augmentation, ainsi que le nombre d'offres publiées (plus de 2 600 offres encore publiées pour plus de 16 000 créées). Enfin, la solution a été déployée à 7 782 utilisateurs (dont environ 1 900 «gestionnaires de recrutement» et 5 500 «recruteurs»). Plus de 10 000 candidats auraient été recrutés en 2024 au travers de la solution Virtuo. Le mode de recrutement va être étendu à l'administration centrale.

### → Extension du volet formation

Le planning prévisionnel du projet prévoit le déploiement de 2 pilotes académiques (Bordeaux et Lyon) à compter du 1<sup>er</sup> semestre 2025. À ce jour, la diversité des pratiques académiques et la multiplicité des acteurs intervenant sur le processus de formation des enseignants rendent difficile la convergence nationale.

La date de déploiement du volet formation dans toutes les académies est suspendue à la faisabilité de sa mise en œuvre car il y a un problème d'unification des offres de formation. Pour les académies qui l'utilisent, ESTEVE (pour l'établissement du compte-rendu d'évaluation professionnelle) ne communique pas aux autres applications les besoins de formation identifiés et ne pourrait pas, en l'état, alimenter Virtuo sur le volant formation. Le catalogue des formations fera toujours cohabiter une offre nationale et une offre académique.



→ Ne restez pas isolé-e  
Adhérez au SNASUB-FSU

<https://snasub.fsu.fr/se-syndiquer/>

# IEN : fin d'ARIA programmée pour laisser place à un nouvel outil

Après l'arrêt du projet Andjaro en 2024 et compte tenu des nouveaux besoins exprimés auxquels ne peut répondre l'outil ARIA+ en raison de son obsolescence, la conception d'un nouvel outil est en cours pour un déploiement par vagues à compter de l'année scolaire 2025/2026, jusqu'en 2027 pour les dernières académies.

La nouvelle solution vise à mettre au service des secrétaires de circonscription et gestionnaires du remplacement des nouvelles fonctionnalités qui doivent, notamment, faciliter le suivi et le pilotage de la suppléance et du remplacement, via la centralisation de l'application, l'amélioration de la recherche et de l'identification rapide d'agents disponibles, avec une capacité de profilage étendu des titulaires remplaçant-es (certifications, affectations précédentes, etc.).

La nouvelle application intégrera la gestion du remplacement sur les postes vacants (infra année scolaire), l'automatisation des indemnités associées aux services réalisés en vue d'une indemnisation plus rapide, des profils applicatifs dédiés à chacun des acteurs du processus (enseignants, directeurs d'écoles, IEN, échelons académique et national pour le pilotage). Des tableaux de bord adaptés et la capacité à adapter le paramétrage de priorités pour les besoins de suppléance compléteront ces éléments.

Le déploiement de modules sera effectué sur plusieurs années. La demande du directeur d'école pourra se faire directement sur l'application ou passer par la secrétaire de circonscription. Le calendrier débutera après la rentrée 2025, vers novembre 2025 dans les académies selon des calendriers distincts. Le récapitulatif des fonctionnalités sera communiqué.

Pour le SNASUB-FSU, il n'est pas possible de déconnecter les projets informatiques des moyens mis à disposition pour effectuer de nouvelles applications métiers. Au moment où l'on demande aux DSI d'effectuer des tâches supplémentaires, le plan de redéploiement d'ici 2028 de 110 personnels de missions académiques vers des missions nationales risque de fragiliser les DSI.

**Rappelons que le SNASUB-FSU est à l'écoute des personnels pour remonter au niveau national les difficultés rencontrées. Nous pouvons saisir le SEMSIRH sur vos remarques d'urgence particulière !**



→ **Contactez-nous**

<https://snasub.fsu.fr/annuaire-des-contacts-academiques-du-snasub/>



## Redéploiement des emplois informatiques : un marché de dupes

Comme l'indique la Direction du Numérique Educatif (DNE), « il est nécessaire de conforter, dans les régions académiques, les missions nationales sur lesquelles s'appuient la DNE et dont la charge augmente chaque année ». **Ce constat ne peut qu'être partagé mais pas les propositions faites pour y parvenir** : un redéploiement de 110 ETP ITRF des régions académiques vers les équipes nationales programmé sur 4 ans.

Certes, les projets nationaux d'envergure sont réels : messagerie, plateforme d'hébergement académique (PHAC), applicatifs métiers centralisés. Certains sont bien engagés, d'autres accusent des retards conséquents mais tous nécessitent (ou né-

cessiteront), à l'échelon académique, des personnels à même de les faire fonctionner ou les accompagner auprès des usagers.

Or, le ministère engage les redéploiements alors même que les gains envisagés à terme ne sont pas effectifs s'ils devaient l'être un jour. Par exemple, renforcer l'équipe en charge de la future messagerie nationale est un impératif. Le faire en déshabillant les équipes académiques qui seront en charge des messageries académiques jusqu'à leur extinction et sans renforcer les équipes académiques d'assistance qui le seront ensuite est suicidaire pour ces infrastructures sensibles.

En clair, « Les projets nationaux libéreront des postes dans les académies à terme donc je les reprends dès maintenant ».

Dans le même temps, la DNE se garde bien d'évoquer les impacts négatifs, pour les académies, des projets nationaux tels que la dématérialisation (Colibris) ou l'intelligence artificielle. Les équipes académiques sont sursollicitées et peinent, avec les effectifs actuels, à faire face à la demande. Dématérialisation et appui automatisé aux équipes RH étant l'alpha et l'oméga de la DNE, la demande croissante sera impossible à satisfaire sans renfort

Et que dire du vide sidéral quant à l'identité de région académique dont la DNE ne s'est jamais vé-

ritablement emparée : 5 ans après la création de ces entités, chaque académie continue de faire comme elle peut pour permettre aux personnels des services régionaux de travailler au jour le jour. Constat malheureusement récurrent tant les annonces politiques (Pacte, lutte contre le harcèlement) ne sont jamais suivies d'outils permettant de les mettre en œuvre localement

Soulager les équipes nationales en pénalisant les équipes académiques est irresponsable. Le ministère doit se donner les moyens de ses ambitions, les personnels méritant mieux que des bricolages à la petite semaine !

### Ventilation à la rentrée 2025 des emplois en DSI

	Implantations	Implantations	Implantations	Reprises	Solde
	2023	2024	2025	2025	2025
<b>ETP</b>	30	5	20	-35	20
<b>AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</b>	5	0	4	-3	6
<b>BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE</b>	6	0	3	-2	7
<b>BRETAGNE</b>	0	0	1	-2	-1
<b>CENTRE-VAL DE LOIRE</b>	3	0	2	-1	4
<b>GRAND-EST</b>	1	0	0	-4	-3
<b>HAUTS-DE-FRANCE</b>	0	0	0	-3	-3
<b>ILE-DE-FRANCE</b>	1	0	3	-6	-2
<b>NORMANDIE</b>	0	0	0	-2	-2
<b>NOUVELLE-AQUITAINE</b>	1	0	2	-5	-2
<b>OCCITANIE</b>	2	0	3	-2	3
<b>PAYS DE LA LOIRE</b>	6	5	0	-3	8
<b>PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR</b>	2	0	0	-2	0
<b>ADMINISTRATION CENTRALE DNE</b>	3	0	2	0	5

### Plan de transfert des emplois 2025-2028

	2023-2024 (amorçage)	2025	2026	2027	2028	Total
<b>Emplois implantés pour l'informatique nationale</b>	+35	+20	+20	+20	+15	+110
<b>Reprise d'emplois (compensation de l'amorçage)</b>	0	-15	-10	-10	0	-35
<b>Reprise d'emplois (redéploiement annuel)</b>	0	-20	-20	-20	-15	-75
<b>Total des reprises à opérer sur services déconcentrés</b>	0	-35	-30	-30	-15	-110



→ Le site web du SNASUB-FSU

<https://snasub.fsu.fr>



→ Convergences le mensuel en ligne du SNASUB-FSU

<https://convergences.snasub.fr>



Pour consulter les grilles indiciaires à jour sur le site du SNASUB-FSU, flashez ce code ou rendez-vous sur <https://snasub.fsu.fr/grilles-indiciaires-a-jour/>

