

Refonte du SIRH du MAASA : une modernisation ambitieuse... sous vigilance

Groupe de travail du 16 avril 2026

Ce groupe de travail issu du comité social d'administration ministériel était présidé par Sébastien ROLLAND, chef de Mission Agorha et systèmes d'information des ressources humaines accompagné de son adjointe.

FO Agriculture était représentée par Sylvain THIBAUT.

SOMMAIRE

Introduction.....	2
De quoi parle-t-on ?.....	2
Une réforme structurante des ressources humaines.....	2
Des évolutions concrètes pour les agents.....	2
Une transformation profonde des métiers RH.....	2
Les outils de demain pour votre gestion administrative et financière.....	3
Echanges.....	3
Un calendrier de déploiement particulièrement dense.....	3
Un risque de transfert vers les agents.....	4
Le maintien indispensable d'un accompagnement humain.....	4
Des impacts forts sur les conditions de travail des RH.....	4
Nos revendications : Moderniser oui, dégrader non !.....	4
Conclusions de FO.....	4

Introduction

Le 16 avril 2026, un groupe de travail consacré à la refonte du système d'information des ressources humaines (SIRH) du ministère s'est tenu avec les organisations syndicales. Ce projet structurant vise une transformation profonde de la gestion RH, avec pour objectif une dématérialisation complète des processus.

De quoi parle-t-on ?

Une réforme structurante des ressources humaines

Le ministère a engagé une modernisation d'ampleur reposant sur plusieurs outils et évolutions majeures. Les données RH seront désormais centralisées dans le système interministériel RenoïRH, afin de garantir une meilleure cohérence et une fiabilité renforcée des informations. De nouveaux outils viendront compléter cet écosystème, notamment VIRTUO, dédié à la gestion du recrutement et des mobilités, ainsi que GAUdDI, qui permettra la gestion du dossier individuel numérique des agents. La réforme prévoit également la généralisation de la signature électronique, la réduction du papier et la mise en place d'un portail agent en libre-service. L'objectif est ainsi de passer d'un système fragmenté et vieillissant à un environnement numérique intégré, plus automatisé et plus fluide.

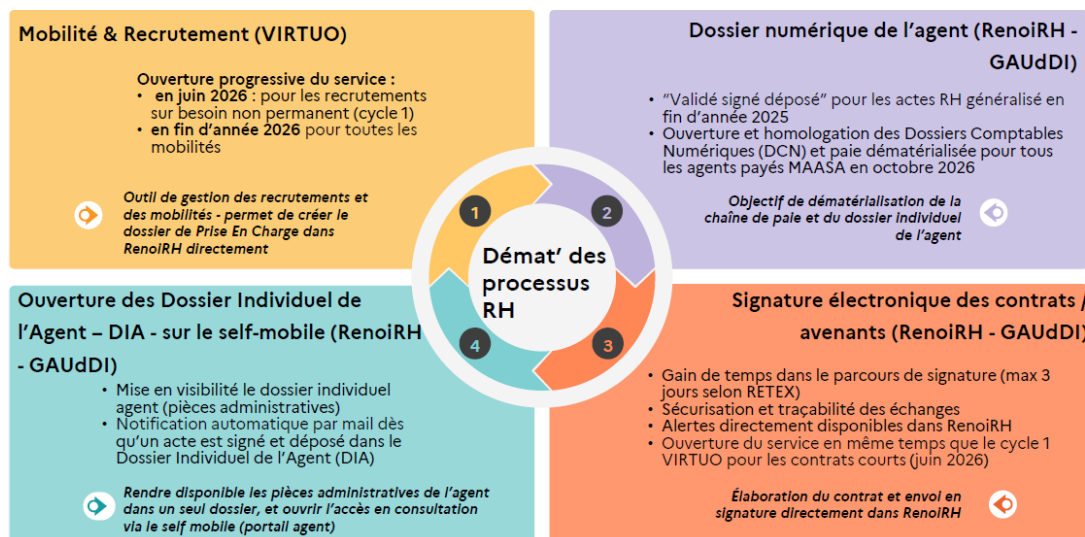
Des évolutions concrètes pour les agents

Dans les faits, les agents disposeront d'un accès direct à leur dossier administratif numérique, ce qui renforcera la transparence des informations les concernant. Néanmoins, ces informations ne seront collectées qu'à compter de la mise en service de l'outil. Jusqu'alors, les dossiers seront conservés en format papier dans les structures, avant d'être progressivement archivés. Par la suite, les agents pourront déposer et consulter leurs documents en ligne, suivre leurs démarches en temps réel et signer leurs documents à distance. Les procédures de mobilité et de recrutement seront également simplifiées. Dans ce processus d'automatisation, des notifications informeront les agents à chaque étape clé de leur parcours administratif. Sur le principe, ces évolutions doivent permettre un gain de temps et une simplification des démarches quotidiennes.

Une transformation profonde des métiers RH

La refonte entraîne une évolution significative des missions RH, avec une diminution des tâches de saisie au profit d'activités de pilotage, de contrôle et d'expertise. Les agents RH devront s'approprier de nouveaux outils interconnectés et développer des compétences techniques renforcées.

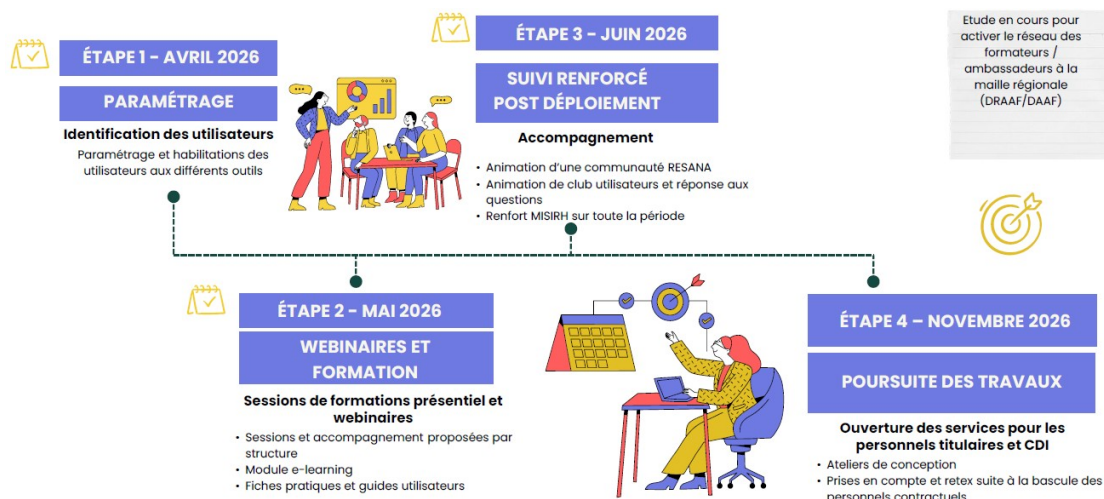
Les outils de demain pour votre gestion administrative et financière



Echanges

Un calendrier de déploiement particulièrement dense

Pour **FO**, cette mutation nécessite un accompagnement solide, tant en matière de formation que de moyens humains, afin d'éviter toute déstabilisation des services. Pour autant, les chefs de projet informatiques ont assuré la prise en compte de ces éléments, avec un rétroplanning ambitieux. Le déploiement du projet est prévu sur l'année 2026 selon un calendrier soutenu. Dès juin 2026, les premières fonctionnalités seront ouvertes pour les contrats courts. Les mobilités seront progressivement intégrées au dispositif au cours de l'année. La généralisation de la signature électronique interviendra en octobre 2026. La fin d'année marquera, quant à elle, la généralisation des dossiers numériques et de la paie dématérialisée. Ce calendrier traduit une volonté d'avancer rapidement, mais **FO** s'interroge sur la capacité des services à absorber simultanément ces transformations.



Un risque de transfert vers les agents

Pour **FO**, la dématérialisation des processus s'accompagne d'un risque réel de transfert de tâches vers les agents. Ceux-ci pourraient être amenés à assurer eux-mêmes le dépôt de documents, la gestion de leur dossier et certaines démarches administratives, y compris dans des contextes interministériels. Par ailleurs, le transfert et la gestion de leur propre dossier entre ministères via RenoiRH font peser un risque réel sur les agents, notamment en cas d'erreurs, de pertes d'informations ou de difficultés de suivi. Cette situation doit être pleinement anticipée et sécurisée. **FO** refuse que la simplification administrative se traduise par une augmentation invisible de la charge de travail des agents.

Le maintien indispensable d'un accompagnement humain

Le développement des outils numériques ne doit pas conduire à une disparition du lien avec les services RH. Dans les services, certains agents peuvent rencontrer des difficultés face aux outils numériques ou ne pas disposer de conditions matérielles adaptées. **FO** considère qu'il est indispensable de maintenir un accompagnement humain de proximité, accessible à tous, afin de garantir l'égalité de traitement.

Des impacts forts sur les conditions de travail des RH

La mise en œuvre de cette réforme implique une phase de transition particulièrement exigeante pour les services RH. **FO** alerte sur le risque de surcharge de travail, sur la complexité liée à l'appropriation de nouveaux outils techniques et sur les tensions organisationnelles que cela pourrait générer. **FO** demande, en conséquence, la mise en place de formations adaptées et continues, mis surtout l'attribution de moyens humains supplémentaires et la reconnaissance des compétences mobilisées dans ce cadre. Par ailleurs, le rythme de déploiement du projet, combiné aux échéances importantes, notamment électorales, fait peser un risque réel de saturation des équipes et de dysfonctionnements.

Nos revendications : Moderniser oui, dégrader non !

FO partage l'objectif de modernisation des outils RH, mais considère que cette transformation ne doit pas se faire au détriment des agents et de leurs conditions de travail. **FO** demande le maintien d'un service RH accessible humainement, garantissant un contact direct pour les agents qui en ont besoin. **FO** Agriculture demande également que les moyens humains et techniques soient à la hauteur des ambitions du projet, en particulier dans les services déconcentrés. Nous insistons en outre sur la nécessité de développer des formations renforcées et continues, ainsi que sur l'importance d'une concertation permanente. Enfin, **FO** demande une sécurisation complète des parcours et des données des agents, notamment dans le cadre des mobilités interministérielles.

Conclusions de **FO**

La refonte du SIRH constitue une évolution majeure de l'organisation des ressources humaines au sein du ministère. Si cette transformation peut apporter des améliorations en matière de simplification et d'efficacité, elle ne doit en aucun cas se faire au détriment des agents. **FO restera pleinement mobilisée pour défendre une modernisation utile, juste et soutenable, respectueuse des conditions de travail et des droits de toutes et tous.**