

CTR du 30 mai 2013

Déclaration des syndicats nationaux CGT et SUD sur le point Sirius

Pour la première fois, un point sur Sirius est mis à l'ordre du jour du CTR de l'Insee. Et cela parce que nous l'avons demandé, ayant appris incidemment que vous aviez décidé de déployer Sirius la semaine prochaine, sans nous en avoir préalablement informés.

Ce projet est pourtant fortement structurant pour l'Insee, et à terme, pour l'ensemble des administrations de la sphère Bercy : sous couvert de modernisation des applications, il s'agit surtout de supprimer des emplois dans la sphère administrative, sans souci de la qualité du service effectivement rendu aux agents. L'objectif de ce projet est également d'instaurer un nouveau mode de « management » dans lequel l'encadrant n'aurait plus comme mission d'organiser et animer le travail collectif d'une équipe, mais celle de contrôler, d'administrer et de gérer le temps de travail et les carrières individuelles des agents. Enfin, il tend à instaurer une organisation du travail déshumanisée et chronophage.

Pour toutes ces raisons, nos syndicats et nos fédérations à Bercy se sont opposés à ce projet. Sans doute est-ce la raison pour laquelle, à l'Insee comme au ministère, l'administration ne juge pas utile d'organiser, de sa propre initiative, l'information et la consultation des organisations syndicales représentatives du personnel concernant sa mise en place.

Pourtant, nous avons des choses à vous dire.

Dès la phase de l'expérimentation, nous avons dû intervenir pour faire respecter la confidentialité des données et refuser l'harmonisation des règlements intérieurs que vous avez essayé de nous imposer à plusieurs reprises, et que certains directeurs régionaux tentent aujourd'hui de mettre en place dans leurs établissements.

Lors d'un groupe de travail ayant eu lieu le 8 janvier, nous avons souligné qu'il n'était pas possible d'envisager une généralisation d'un projet sans établir un bilan sérieux et contradictoire de l'expérimentation, sur l'ensemble des aspects techniques, humains et organisationnels. Vous vous étiez alors engagé à organiser la discussion autour de ce bilan et en effet, vous nous avez transmis un document qui affirme en préambule répondre à cet engagement.

Ce document a le mérite d'explicitier clairement les différentes étapes de mise en œuvre de ce projet (dans lesquelles ne figurent pas la consultation des syndicats), d'en identifier les acteurs, et d'en décrire les aspects techniques. Mais il ne correspond pas au bilan que nous attendions concernant les aspects organisationnels et humains.

Il est en effet frappant de lire **le peu d'explications sur l'organisation du travail, que ce soit au CSRH ou dans les services « utilisateurs »**. En trois lignes, vous rappelez l'existence de deux prestations d'ergonomie. Notons que la deuxième aura lieu une fois l'outil déployé pour les agents, ce qui ne facilitera pas la mise en place des préconisations de l'étude. Pour la démarche MAIOL sur la RH locale et les conséquences sur tous les agents, le rapport est resté un document de travail non diffusé, pourquoi ?

Il est également frappant de voir **l'utilisation politique de Sirius**. « Une gestion moderne de la RH se doit aujourd'hui d'offrir une dimension de pilotage stratégique ». En clair, la direction de l'Insee se félicite d'utiliser Sirius pour gérer la pénurie de personnels organisée par la RGPP et la MAP ! Comment ne pas réagir aussi quand nous lisons que la gestion RH qui « doit être davantage tournée vers l'utilisateur » se décline par le remplacement d'agents par un logiciel ?

Il ne s'agit pas pour nous de dénigrer le travail et l'énergie de tous les agents qui ont procédé et procèdent à la mise en place de Sirius. Mais à lire votre « bilan », nous ne pouvons partager vos conclusions et aurions aimé voir **des points de vue d'agents**.

Voici un certain nombre de thèmes, non exhaustifs, qui posent questions :

- Avoir plus d'informations sur son dossier n'a pas été forcément ressenti comme un plus. **L'accès de certaines données aux valideurs** a plutôt soulevé des inquiétudes, voire des refus de tester Sirius pour cause de rupture de confidentialité de certaines données. Qu'avez-vous à nous apprendre sur la confidentialité des données de Sirius aujourd'hui ?
- **Les agents de la RH locale n'ont pas trouvé d'avantages à Sirius, comme vous semblez l'indiquer**. Au contraire, ils n'avaient plus la main directe sur l'outil et devaient aller sur le poste de l'agent pour le conseiller. De plus au delà de 10 jours toute anomalie ne pouvait être rectifiée que par le CSRH. Les agents de la RH locale ne pouvant rien faire, ils deviennent une simple boîte aux lettres ne disposant des outils leur

permettant de résoudre les problèmes de leur collègues. Pensez-vous que les agents de la RH locale peuvent accepter que leur travail soit à ce point vidé de sens et leurs compétences ainsi balayées ?

- **Concernant l'Outil de Gestion des Demandes (OGD)**, la précipitation a été de mise. Le CSRH n'était pas toujours en mesure de répondre aux demandes ou n'avait pas toutes les délégations nécessaires. Pourtant, les agents étaient obligés de passer par l'OGD. Cela a provoqué des ratés préjudiciables. Vous affirmez que les agents ont apprécié cet outil pour les informations mises à disposition ; nous n'en avons pas les mêmes échos, d'autant que ces informations sont très limitées. D'ailleurs, lors des formations de formateurs, la plupart des liens étaient inactifs car vides de contenu. Seront-ils alimentés lors du déploiement ?
- **Sur l'aspect formation**, il s'agissait en réalité de séances d'informations. La plupart des agents auront une présentation une fois l'outil déployé ou à la veille de son utilisation. Quant à la formation reçue par les formateurs, elle s'est simplement traduite par le visionnage de powerpoint et un aperçu sur micro des écrans Sirhius. Les réelles implications sur la façon dont les agents allaient mettre à jour leur données personnelles ou leur temps de travail n'ont pu être visualisées. La base de travail pour le formateur ne permettait pas de tester réellement tous les cas.
- **Le logiciel utilisé est obsolète dans sa conception et très rigide dans son utilisation.** Le nombre important d'écrans à faire défiler pour faire une mise à jour ou déposer un congé sont contraires aux préconisations ergonomiques. Les lourdeurs soulevées pour Marhs-GTA paraissent presque légères à la vue de Sirhius ! Enfin, la masse d'informations regroupées sur une seule page entraîne une lisibilité très contrainte, qui n'est pas adaptée aux agents malvoyants. Nous demandons communication du protocole de tests et des résultats pour les déficients visuels.
- Pour **les gestionnaires du CRSH**, la gestion sous contrainte de temps de l'ensemble du dossier administratif et paie est un facteur de risque psychosocial important. Nous étions déjà intervenus sur les risques inhérents à appliquer les concepts du marketing relationnel et de la relation client à la fonction RH. Quels sont les préconisations du plan de prévention sur ces risques ?
- Nous avons besoin **de réponses sur la sécurité des données transmises**. Quelles sécurités pour les fichiers numérisés que doivent envoyer les agents au CSRH ? Au niveau local, comment s'assurer que les scan soient sécurisés ? Au niveau de l'internet, où rappelons le, tout circule en clair par principe, quelles sont les préconisations pour sécuriser les transmissions ? Comment s'assurer par exemple que le fichier qui arrive est celui qui a été envoyé ?
- Sur le **raccordement de Sirhius à l'Office National de la Paye (ONP)**, pourquoi ne pas détailler les travaux en cours ? Est-on dans le cas du logiciel Louvois (outil SIRH de l'armée) qualifié de « désastre » par le ministre de la défense ?

Aucune des questions que nous posons ici ne trouve de réponse dans le document que vous nous transmettez.

Que la direction de l'Insee veuille rentrer dans ce processus, c'est son choix que nous ne partageons pas. Mais nous attendons un bilan de l'expérimentation qui tienne réellement compte des points de vue exprimés et des conséquences de ce projet sur le travail de tous agents : utilisateurs, CSRH, RH local,... Nous pensons que déporter une grande partie de la gestion administrative sur les agents eux-mêmes sera plus coûteuse qu'une gestion de proximité par un ou deux gestionnaires.