

## Sirhius : il faut arrêter la casse!

### Une mise en place chaotique du fait d'un projet irréaliste et de la baisse des effectifs

La direction de l'Insee a décidé in extremis en mai, la généralisation de la mise en place de Sirhius au 3 juin. Cette même direction avait pourtant pris la sage décision, en février, de reporter cette généralisation qui s'apprêtait à être catastrophique.

L'Insee s'est porté volontaire pour être Pilote Sirhius dans le ministère mais quels moyens s'est-il donné pour s'assurer d'un logiciel fonctionnel ? Toutes les étapes de sa mise en place montrent que tout se fait à minima.

En fait, la seule décision éclairée depuis le lancement de ce projet aurait été...de ne pas le mettre en place !

En effet, la teneur de notre analyse sur ce projet ministériel est toujours d'actualité : projet pharaonique de relier la gestion administrative, des gestions des temps et absences, et la paie dans un même logiciel et ceci...pour tous les agents du ministère ! Ce genre de projet se fonde sur une gestion inhumaine, à la fois pour les utilisateurs, et pour les gestionnaires, dans le but de faire des économies de gestion.

[http://www.cgtinsee.org/dossiers/gestion%20administrative/Tract%20arret%20Sirhius\\_%2022%20janvier%202013.pdf](http://www.cgtinsee.org/dossiers/gestion%20administrative/Tract%20arret%20Sirhius_%2022%20janvier%202013.pdf)

### Au bout de trois mois, quel bilan ?

Pour l'instant il ne s'agit pour l'Insee que des deux premiers volets : gestion administrative et gestion des temps et absences, mais qui a des conséquences sur la paie des agents car les décisions administratives parviennent très tardivement aux gestionnaires de la paie.

La mise en place décidée en catastrophe s'est faite dans des conditions que l'on ne souhaite à aucun projet de l'Insee :

- formations de formateurs minimalistes, sur une version provisoire et non complète du logiciel ;
- manque de moyens aux agents du CSRH pour faire face aux problèmes d'erreurs rencontrées par le logiciel ;
- formation des utilisateurs qui a consisté en de simples présentations avec de nombreuses questions sans réponses, auxquelles les agents contacts en DR ont heureusement souvent pallié en constituant des aide-mémoire et en restant disponibles pour une aide de proximité ;
- circuit des validations pas toujours anticipé pour les périodes de congés d'été...
- tous les arrêtés, les décisions, les notifications papier n'ont pas du tout été testés avant l'ouverture du système ce qui a pour conséquence des erreurs dans les formulations et les informations disponibles pour les sites paie (par exemple : le taux de temps partiel absent sur les décisions, pas de date de fin pour les congés de maladie à demi traitement ...)

Les quelques points positifs du logiciel (documentation, accès aux éléments de carrière...) ont très vite été éclipsés par la rigidité du système, et par l'évidente mauvaise organisation prévue par la direction : pas de main laissée aux agents des services administratifs locaux (FRHL) pour régler les problèmes, et pas d'informations ni de moyens suffisants au CSRH pour compenser. Par exemple, les agents du CSRH n'ont pas eu transmission des règlements intérieurs des différents établissements qu'ils sont censés gérer ! Et les agents du CSRH sont confrontés à des bogues informatiques empêchant le traitement des demandes.

#### **Confidentialité des données**

*La confidentialité de certaines données personnelles (adresse, nombre d'enfants, statut marital, déroulement de carrière, notation...) visibles par un nombre important d'agents (hiérarchie immédiate) avait causé une levée de boucliers en Midi-Pyrénées, Lorraine et Franche Comté lors des premiers tests en 2012. La direction a déclaré en avoir tenu compte et avoir fait les déclarations nécessaires à la Cnil. Pour autant, le dossier Cnil n'a jamais été transmis aux organisations syndicales qui le réclament depuis longtemps, et aucun agent ne sait actuellement lesquelles de ses données personnelles sont visibles par quels agents (RH, responsable hiérarchique etc.)...*

*Voir la déclaration que nous avons faite lors du comité technique du 30 mai dernier :*

<http://www.cgtinsee.org/dossiers/gestion%20administrative/Declaration%20Sirhius%20CGT%20SUD%20CTR%2030%20mai%202013.pdf>

En conséquence, alors que la rentrée de septembre s'annonce, avec les départs et arrivées importantes d'agents,, **un nombre considérable de demandes ne peut être traité via l'OGD : plus de 4 000 demandes y ont été déposées depuis juin. La surcharge de travail à laquelle doivent faire face les agents du CSRH a conduit la direction à décider d'établir une priorité de traitement sur la gestion administrative, au détriment de la gestion des temps et des absences.**

Et les blocages de gestion deviennent insupportables :

- Bogues non résolus bloquant l'accès au planning et aux badgeages ;
- Refus de demandes sans possibilités de déblocage ;
- Absence de visibilité sur les droits à congés ou à récupération ;
- Absence régulière de prise en compte des spécificités locales concernant les horaires variables...

Au final, une situation insupportable pour tout le monde :

- pour les utilisateurs n'ayant qu'une machine pour interface : la crispation face à un automate dont le fonctionnement ne peut être modifié par un être humain a d'ores et déjà conduit à des situations de « pétage de plombs » ;
- pour les gestionnaires au CSRH et dans les établissements, qui ont la pression, et le sentiment de ne pas pouvoir rendre le service qu'on attend d'eux ;
- pour la hiérarchie, sans moyens pour résoudre les problèmes.

### **Les agents du Genes**

Le Genes (Ensai, Ensaë, Cepe) compte de nombreux agents de l'Insee.

Or depuis 2012 le Genes est devenu un établissement public, qui ne gère pas avec Sirhius. Malgré nos demandes répétées auprès de l'Insee et du Genes depuis plus d'un an, nous n'avons eu aucune réponse concernant les modalités de la gestion de ces agents avec le passage à Sirhius.

### **Il ne faut pas persister dans l'erreur !**

La situation dans laquelle se trouve l'Insee n'est pas due qu'aux déboires d'un logiciel pas du tout prévu pour l'administration, dont on sait qu'il faut toujours une phase initiale de calage et de corrections d'erreurs.

Elle est aussi due à une volonté de mettre en place une organisation intrinsèquement ingérable.

Comme le montrent les expériences dans les grandes entreprises et dans la fonction publique, dont l'exemple le plus scandaleux est celui du logiciel Louvois pour le ministère de la Défense, la mise en place de logiciels multi-usages pour un nombre de personnes trop grand, s'avère impossible.

Il faut donc revenir à des logiciels et à des bases dont on sait que le mode de gestion est réaliste.

- **En conséquence nous demandons l'abandon du raccord du volet paie à Sirhius toujours prévu dans le projet, et l'étude dès à présent d'une autre solution.**

Par ailleurs, le directeur général s'est à nouveau engagé lors du comité technique du 30 mai à ne pas modifier les règlements intérieurs du fait de la mise en place de Sirhius, ce que nous approuvons.

Afin de respecter cette décision, et pour débloquer une situation qui ne peut plus durer nous demandons :

- **Le maintien d'une gestion administrative de proximité dans les établissements, et notamment le retour de l'entièreté de la gestion des temps et absences dans les services administratifs des établissements (SAR, CAR), permettant notamment de faire respecter les règlements locaux d'horaires variables ;**
- **Un soutien aux agents du CSRH, permettant une harmonisation des réponses et la connaissance approfondie du logiciel ;**
- **Des moyens au CSRH permettant une gestion humaine c'est-à-dire : possibilité pour les agents du CSRH de contacts téléphoniques et personnalisés avec les agents , meilleur calibrage des moyens et du nombre d'agents de manière à ce que ces derniers puissent travailler dans des conditions sereines et non pas sous la pression.**

A Paris le 09 septembre 2013