

Informatique à l'Insee : des changements à marche forcée !

Le 15 janvier 2015 avait lieu un groupe de travail entre organisations syndicales et direction sur l'informatique à l'Insee. Les thèmes traités l'avaient déjà été dans des réunions en septembre et octobre 2014 : faisons le point sur ce qui pose problème.

La centralisation de la production au CEI et les transferts d'activités des CNI

La direction a programmé le transfert de la production informatique sur 2014-2017, avec des migrations d'applications tout au long de cette période. Les premières ont eu lieu à la mi-2014. Une visibilité à trois ans a été construite à grand renfort d'agendas, de calendriers et de réunions de coordination. Dont acte mais il reste que la direction semble naviguer à vue : par exemple le CD PTT (comité de direction sur la programmation triennale des travaux) de juin dernier a annulé des mobilités qui venaient juste d'être actées ! Un tel traitement des agents est le résultat d'une gestion à flux tendu. Pour nous, la direction doit cesser ce mode de gestion : les conditions de travail ne doivent pas être la variable d'ajustement !

Des tensions et un impossible équilibre à trouver

La direction de l'Insee a fait un choix drastique : les effectifs de la production seront réduits de deux tiers entre ceux des CNI et ceux du CEI, et les gains de productivité suffiront à combler la différence. Mais ce n'est pas si simple, ni au départ, ni à l'arrivée :

- Dans les CNI, les tâches à réaliser sont la production courante ainsi que les adaptations des applications à la migration : il est évident qu'aucun sur-effectif n'a été prévu ;
- Au CEI, les équipes ne sont pas encore au complet et le même problème de surcharge se pose.

Depuis l'annonce de ces restructurations, 76 agents ont quitté la production en CNI, et 43 agents sont arrivés sur le CEI : la direction reconnaît en séance qu'il y a une surcharge de travail...mais que «à la cible ça ira » parce que les gains de productivité seront suffisants. La direction mise fièrement sur le savoir, l'entraide, la solidarité et le dévouement de ses agents, mais se fiche pas mal de savoir qu'ils ont des conditions de travail difficiles : inadmissible ! Des « ressources supplémentaires » vont être mobilisables bientôt sous forme d'appel à la sous-traitance ponctuelle pour digérer le « pic de charge ». Comme quoi les économies ne sont pas pour tout le monde...En voilà un projet qui engloutit beaucoup d'argent public !!

- Les services développement sont également touchés : la direction projette de leur transférer la charge d'ordonnancement des batchs qui ne peut être pris en charge par leurs collègues de la production avec les effectifs actuels. Mais en séance la direction n'en démord pas, « les effectifs sont stables, il y a des gains de productivité », pour elle il n'y a aucun problème dans les services développement ! Cette situation est intenable sur le long terme, il faut des effectifs supplémentaires !
- Les restructurations en cours continuent d'impacter les agents des DRI (en région), Aide et Giils. Ces structures pâtissent déjà des baisses d'effectifs. Les agents concernés n'ont pas de visibilité sur les restructurations effectuées, pas de garantie sur la pérennité de leur structure. Ils sont tenus à l'écart par la direction de l'Insee, qui, face aux représentants du personnel, admet seulement qu'il va falloir réfléchir aux conséquences des restructurations pour ces personnels ! Alors que les décisions ont été prises il y a plus de cinq ans ! Pour notre part, nous exigeons le maintien des unités informatiques de proximité.

Il faut trouver des reconversions pour tous les agents concernés !

L'administration avait annoncé que 100 agents étaient concernés par les restructurations dans les CNI et donc un départ de leur travail ; un tiers seraient partis soit en retraite soit en mobilité d'ici le départ des travaux. Sur les 60-65 agents qui perdraient leur travail, 20 à 25 sont des agents de catégorie A et 35 à 40 sont des catégories B ou C.

La direction a mis en place des cellules d'« accompagnement » dans tous les CNI, y compris bientôt au CNIP où ce n'était pas encore le cas. Suite aux réunions de l'automne et à notre demande, elle a également mis en place une coordination nationale de ces cellules.

Toutefois la direction n'a toujours pas transmis une « cartographie » des agents concernés, ni l'échéancier auquel ils seraient confrontés. De plus dans son programme de travail elle met beaucoup en avant la possibilité de « débouchés à l'extérieur de l'Insee ».

Or, dans un contexte de baisses d'effectifs généralisées dans la fonction publique, cela est insatisfaisant. Contrairement à ce qui s'était passé sur la restructuration du Sessi où la direction s'était satisfaite d'avoir pu trouver des postes à 80%

des agents, nous demandons d'ores et déjà un engagement : **tous les agents perdant leur travail et qui le souhaitent doivent retrouver un poste au sein de l'Insee.**

Nous rappelons que pour nous, les agents concernés ne sont pas seulement ceux qui perdent les applications mais aussi ceux qui les récupèrent ou les utilisent: la direction n'est visiblement pas dans cette perspective et affirme que les agents du CEI et des DRI, Aide et Giils feront avec le changement, point barre !

Le protocole de maintien de salaire doit être effectif

La direction n'a toujours pas fourni un état des bénéficiaires des primes TAI. En l'absence de ces données il nous paraît difficile d'avancer sur le dossier, c'est-à-dire vérifier que personne n'a été oublié.

De plus, pour le système garantissant le maintien de salaire (décision ministérielle - arrêté ministériel - protocole Insee), la signature des textes doit être effective : à l'heure actuelle seul l'arrêté de restructuration a été signé.

Nous rappelons que nous ne sommes toujours pas d'accord sur le périmètre, insuffisant, des agents pouvant bénéficier de ce maintien de salaire. Nous restons très vigilants sur les engagements de la direction : le directeur général s'est engagé lors du CTR du 9 octobre à ce que les agents partis en septembre 2014 bénéficient du protocole, nous attendons encore les solutions pratiques. La séance du CT du 9 octobre avait permis un accord sur les termes des 3 textes, après des modifications acceptées par la direction : nous entendons qu'il soit respecté.

Le Sina

Le Sina n'avait pas besoin de ça : la préfecture a annoncé vouloir récupérer ses locaux et organiser son déménagement. La date annoncée, après 2015, est maintenant 2016.

Nous demandons à la direction de revoir le plan d'action prévu, et de trouver des solutions pour qu'un nombre de cadres suffisant assure l'encadrement des agents sur les travaux restant. Nous réclamons des solutions rapides.

Le développement de nouvelles méthodes de travail : l'exemple des « méthodes agiles »

La direction expérimente ce qu'on appelle les méthodes « agiles ». Cette expérimentation a débuté sur le développement informatique d'Homère, et continue avec ceux de Rorcal, Web 4G et Ocapi.

La méthode de conduite de projet principalement mise en œuvre à l'Insee (famille des méthodes « en V ») a pour principaux défauts une mise en production tardive et, des évolutions en cours de projet difficiles...

La direction de l'Insee annonce avec les méthodes agiles des changements importants : des itérations de cycles courts aboutissant à des productions permettant des tests immédiats et utiles immédiatement, un travail plus coopératif au sein des équipes et beaucoup d'interaction avec l'équipe de projet statistique. La direction annonce ne pas souhaiter passer au « tout-agile » pour les projets, et indique que l'adhésion des équipes aux méthodes est une condition nécessaire pour les expérimentations.

Sur le sujet des méthodes agiles nous avons à plusieurs reprises dit à la direction quelques questions de principe de notre part :

- Il nous semble intéressant de réaliser des expérimentations de méthodes nouvelles car celles actuellement en cours ne sont pas toujours satisfaisantes. Cela ne doit pas exonérer la direction de respecter les textes de loi qui l'obligent à présenter dans les instances de dialogue social adéquates ce type de projet qui modifie les conditions de travail des agents y compris au-delà des équipes l'expérimentant.
- Pour nous prononcer sur les résultats de ces expérimentations nous avons besoin de bilan étayé : or à ce jour, malgré nos demandes il y a plus de six mois, la direction n'a pas débuté ce travail, alors même qu'elle énonce des appréciations sur les méthodes agiles, en particulier sur l'expérimentation Homère. Nous réitérons cette demande de bilan de l'expérimentation des méthodes agiles sur le projet informatique Homère.

Ces méthodes ont des aspects effectivement intéressants, notamment la coopération et la capacité d'autogestion des équipes, et la production de bouts d'applications qui sont utiles, dès le début du projet

Mais, même sans bilan nous avons posé quelques questions à la direction, auxquelles nous devons avoir des réponses :

- La co-existence de cette méthode de conduite de projet avec d'autres méthodes pose question : des moyens spécifiques ont été déployés (formations, coach agile, calibrage d'effectifs, visio...), dont n'ont pas bénéficié d'autres équipes dans un contexte de baisse de moyens. Il faut veiller à ce que le passage (ou non passage) dans ce mode de travail ne soit ni valorisant (ni dévalorisant) pour la carrière individuelle des agents.
- Le projet se conduit également avec des équipes statistiques qui n'ont pas pour seules missions la réalisation du projet : quel impact cela a-t-il sur leur charge de travail ?
- La coopération des équipes est très valorisée : ce qui est possible lorsque les moyens sont donnés ne l'est pas forcément quand les moyens manquent. Notamment nous demandons une grande vigilance sur le fait que les équipes « prennent elles-mêmes les décisions » : cela n'est vrai que dans une certaine mesure et la responsabilité de la direction ne doit pas être exonérée.