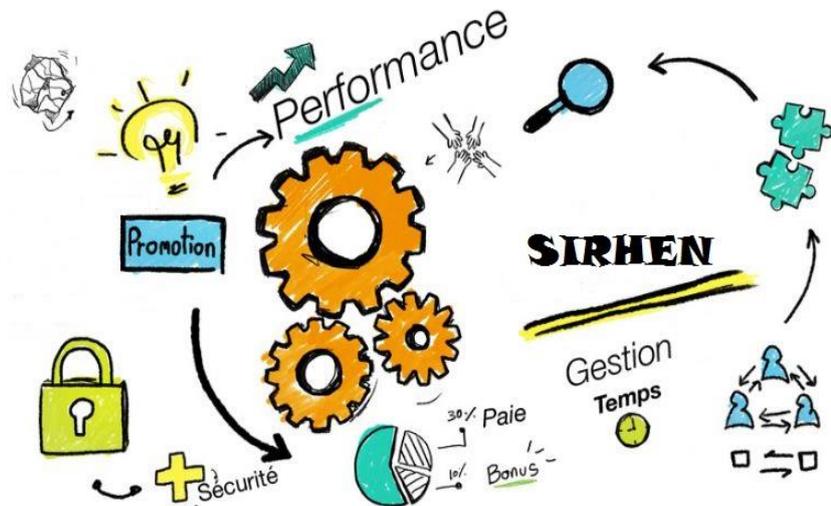


## Réorganisation SIRHEN

### Un début de concertation avec les personnels ?

La gabegie SIRHEN a été maintes fois dénoncée, et encore en novembre 2016 par le rapport du Sénat.

Devant ces échecs répétés, l'administration avait opté début 2016 pour un scénario, certes très flou, mais qui pouvait laisser espérer la construction de systèmes cohérents pour gérer le million d'employés du ministère.



Il semblait que l'administration ait enfin fait le constat que les systèmes SIERH qui avaient été développés en interne depuis 30 ans, étaient certes en partie obsolètes, mais singulièrement stables et efficaces. Preuve que lorsque l'administration recrute des fonctionnaires en nombre suffisant, la stabilité des équipes garantit le développement des systèmes pérennes.

Aussi, aurions-nous pu croire que les leçons des échecs de SIRHEN, dont les stratégies de développement choisies étaient l'opposé de celles qui avaient porté leur fruit dans les décennies précédentes, auraient été tirées. Hélas, force est de constater qu'un an après l'audit qui avait présidé au « choix » du scénario 4, les annonces faites au personnel lors du séminaire du 13 décembre ont jeté le trouble pour ne pas dire le désarroi chez nombre de collègues.

### La réorganisation présentée lors d'un séminaire du 13 décembre 2016



Au cours de celui-ci, l'administration a dévoilé les intentions du nouveau programme SIRH. Ce séminaire où il a été beaucoup question de la méthode AGILE, a surtout été l'occasion pour le ministère de présenter la réorganisation telle qu'il la concevait et sans véritable concertation.

Ces annonces ont créé un véritable malaise au sein des équipes et ont amené la **CGT** en accord avec le personnel à interpeller la DNE sur la réorganisation.

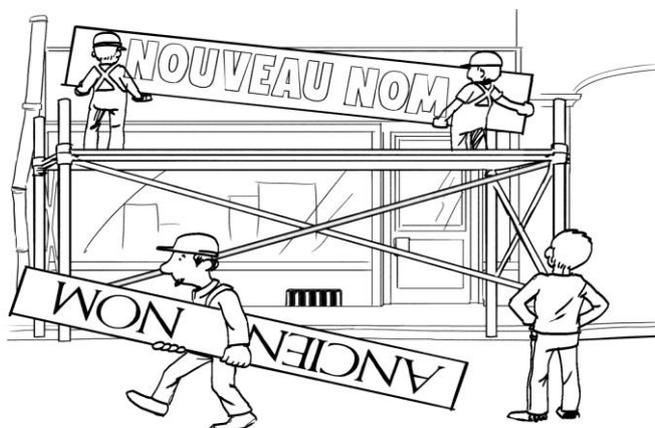
### La réorganisation présentée le 13 décembre peut tenir en ces quatre éléments clés :

- la nouvelle direction de programme SIRH est rattachée à la DNE ;
- l'ensemble des collègues des missions nationales et de la DNE-B est rattaché à la DP SIRH ;
- le transfert des crédits SIERH (Epp, Agape) pilotés par DNE-B à la DP SIRH ;
- la fongibilité des marchés SIERH et SIRHEN.

Cette restructuration porte à la fois sur les aspects budgétaires et RH :

- 1) Sur le plan budgétaire, les budgets SIERH de la DNE sont confiés à la DP SIRHEN et une fongibilité est instituée entre les marchés SIERH et SIRHEN.
- 2) Sur le plan RH, les collègues de la DNE ainsi que ceux des missions nationales sont transférés à cette nouvelle structure.

En l'absence de toute concertation, la **CGT** a immédiatement dénoncé une absorption des équipes et des budgets SIERH et la pertinence d'un programme qui, avec les dérives et les gabegies de ces dernières années, est surtout synonyme de fiasco. Pour la **CGT**, il était hors de question que par un tour de passe-passe, on supprime deux lettres à un sigle, en conservant intacte une même organisation et y intégrant tout ce qui fonctionnait bien.



De plus, il y avait un risque que cette fongibilité serve à cacher les dérives budgétaires du programme SIRHEN en absorbant les budgets SIERH pour masquer cette gabegie qui ne saurait s'arrêter par miracle !

## ■ Les risques de la nouvelle organisation

Le logiciel SIRHEN ne gère aujourd'hui que 18 000 agents sur le million que compte notre ministère restant géré par les actuels SIERH. La nouvelle version 6.4.1 de SIRHEN a rencontré de telles difficultés que la DP est passée en mode crise avec des réunions quotidiennes jusqu'à l'overdose mobilisant inutilement les équipes.



Le véritable enjeu devrait être aujourd'hui de garantir le maintien en condition opérationnelle des actuels SIERH qui gère la quasi-totalité des agents de l'Éducation nationale et d'assurer une convergence en douceur. Le moins que l'on puisse dire est que les annonces faites le 13 décembre n'ont contribué ni à une démarche suscitant la convergence progressive vers ce nouveau programme ni à la sérénité des équipes.

De la même façon que nous nous exprimés en 2012 lors de la création de la DP SIRHEN, la **CGT** a contesté cette nouvelle organisation pour les motifs exposés ci-après.

- *Sur un plan opérationnel* : elle ajoute du travail à des équipes qui sont déjà surchargées et désorientées par les demandes qui s'empilent, situation aggravée par une crise de « réunionite aigue ». De plus, le flou qui règne sur les équipes en charge des actuels SIERH laisse planer des inquiétudes sérieuses dans un contexte de mise en œuvre des PPCR et des emplois fonctionnels au sein des services académiques.
- *Sur un plan social* : au-delà de l'annonce faite lors du séminaire, le projet initial opérant une véritable recentralisation des moyens humains et budgétaires, avec une remise en cause de missions

des équipes de Versailles, Toulouse et Aix-Marseille et le transfert programmé à Vanves d'une partie des activités.

Ainsi, à Versailles, il avait été annoncé aux équipes un transfert de supports de postes du CES SIRHEN de Versailles à Vanves, sans que les collègues puissent se projeter dans la nouvelle organisation. Pour nos collègues de Versailles, les fiches de postes n'avaient pas été définies, l'organigramme n'était pas clair et personne ne savait expliquer « qui faisait quoi » dans cette organisation difficile à comprendre !

- *Sur un plan réglementaire*, la co-évaluation s'asseyait sur la loi du 11 janvier 1984 dont l'article 55 dispose que : « (...) l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct ».
- *Sur un plan stratégique* : malgré l'affichage par nos responsables de leur volonté de réinternaliser, le renforcement des budgets hors titre 2 associé aux transferts des prestataires sur le centre de Vanves, portait le risque d'un affaiblissement programmé des équipes nationales en contradiction avec l'objectif affiché de réinternalisation.



Tout ceci a amené, la **CGT** au niveau national, en accord avec le personnel, à interpeller le secrétaire général du ministère et le directeur du numérique éducatif. Nous avons demandé l'inscription de la question de la réorganisation à l'ordre du jour du prochain comité technique ministériel et l'ouverture de véritable concertation.

Cette demande a été suivie d'effet puisque le 16 février et 9 mars dernier, le ministère a réuni à la demande de la **CGT**, les organisations syndicales représentatives au sein d'un groupe de travail.

## ■ **Résumé des discussions du groupe de travail des 16 février et 9 mars dernier et de l'audience CGT du 15 mars 2017.**

### ➤ **Des premières avancées.**

Lors de ces deux groupes de travail, la **CGT** a rappelé les propositions élaborées avec le personnel :

1. Refus de l'organisation et exigence du respect des instances avec la consultation des comités techniques concernés et des recteurs d'académie ;
2. Refus de la co-évaluation ;

3. Clarification des objectifs et de l'organisation ;
4. Définition d'une trajectoire claire entre l'organisation actuelle et la future organisation qui reste à négocier ;
5. Accompagnement collectif et individuel en terme opérationnel et en terme de formation ;
6. Garantie pour l'ensemble des équipes nationales et en particulier pour celles de Versailles ;
7. Refus de toute mutation forcée ;
8. Renforcement des équipes SIRH ;
9. Réinternalisation ;
10. Recrutement de personnels qualifiés intégrés dans des structures administratives pérennes pour diriger les développements
11. Intervention de prestataires uniquement pour de la mise en œuvre sous le pilotage renforcé des équipes du ministère. Aucune mission stratégique déléguée à des prestataires.

### ➤ **Points sur les premiers engagements de la direction**

Après les fortes inquiétudes exprimées par les personnels et relayés par la **CGT**, la direction a pris la mesure de la nécessité d'une concertation s'il elle souhaitait avancer sur le projet SIRHEN. Suite aux deux groupes de travail et à une réunion avec l'intersyndicale de l'administration centrale déclenchée par la **CGT**, la direction s'est aujourd'hui engagée sur les éléments suivants :

- Consultation de l'ensemble des comités techniques concernés ;
- Pas de co-évaluation : la direction a indiqué qu'il s'agissait d'un malentendu et qu'il appartenait effectivement au responsable N+1 de procéder à l'évaluation conformément aux textes en vigueur ;
- Discussion avec les équipes de l'organisation cible et de la trajectoire pour prendre en compte les difficultés existantes et à venir dans la mise en œuvre des objectifs ;
- Ré internalisation de la forge ;
- Maintien des équipes du CES Versailles avec un périmètre modifié. Cette modification porte uniquement sur la direction opérationnelle. Le travail effectué par l'équipe EIV retournera comme convenu sous la responsabilité du CES Versailles ;
- Recrutement de 20 à 25 personnes pour renforcer les équipes. Ces recrutements se feront avec des procédures claires assurant la publication des fiches de postes, la publicité des recrutements et un retour en fin de recrutement.

### ➤ **Analyse de la CGT**



La direction affirme aujourd'hui avoir entendu et pris en compte une partie de nos revendications. Toutefois, il ne s'agit que d'engagements de la direction. Nous devons impérativement rester vigilants et mobilisés pour que ses engagements soient mis en œuvre. C'est la raison pour laquelle la **CGT** poursuivra la mobilisation des équipes concernées.

**Il y a toujours urgence que le ministère ne sacrifie pas les systèmes d'information RH du ministère et ses personnels par des décisions approximatives poussées par des sociétés privées !**

## ■ Quand la Cour des comptes interpelle la ministre de l'éducation

Dans son référé n° S2016-3915 adressé à la ministre de l'éducation nationale, la Cour des comptes dresse un constat sans concession du programme SIRHEN, rejoignant nombre des critiques émises depuis des années par la **CGT**.

Extraits choisis :

### **1. Une dérive continue des délais et des coûts depuis 2008, en raison d'une complexité sous-estimée et d'un pilotage gravement défaillant.**

*Depuis 2008, des difficultés mal maîtrisées dans la conduite du programme ont entravé son bon déroulement jusqu'à provoquer un quintuplement du coût à terminaison, qui passe de 60 à 286 millions d'euros, un étirement du calendrier global jusqu'en 2023, et enfin un blocage du programme, le prestataire de réalisation ne parvenant pas à livrer une version de l'outil d'une qualité apte à la prise en charge des premiers agents.*

*(...) Le défaut d'implication du secrétariat général du ministère n'a pas permis une prise de conscience suffisamment précoce de cette situation difficile.*

### **2. Des améliorations récentes et insuffisantes pour redresser la trajectoire SIRHEN**

*L'absolue nécessité de sécuriser la conduite du programme pour atteindre un déploiement complet de SIRHEN en 2020 dans un cadre financier à respecter.*

Aussi, la Cour des comptes formule-t-elle la recommandation déjà formulée par la **CGT** en 2012 :

- **Recommandation n°3** : renforcer et documenter le suivi financier du programme, par un budget consolidé intégrant les dépenses externalisés, les coûts internes et le maintien opérationnel des anciennes applications.



A remettre à un militant **CGT** ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Ville .....

Tél. .... E-mail .....

Établissement .....

Code postal ..... Ville .....

**CGT Educ'action** - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – E-Mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) –  
Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>