



## Communiqué :

### Dossier Individuel des Agents DEMatérialisé.

L'objectif du projet est de supprimer les flux papier, et à terme les dossiers papiers des agents.

Pour le ministère, cela concerne le flux et non le stock de papier existant. Les documents seront déposés directement par l'agent dans son dossier numérique. DIADEM est intégré dans les écrans SIRHIUS (système d'information des ressources humaines) par les accès habituels.

Les pôles ressources de proximités pourront déposer des documents dans l'application pour les collègues qui n'y auraient pas accès (dépôt pour autrui).

A noter que les justificatifs d'autorisation d'absence ne seront pas concernés car ils sont à déposer auprès de la hiérarchie directe.

La CGT a posé la question de l'accessibilité de l'application pour les personnels en situation de handicap, en particulier visuel.

Sans surprise, cette application reprend les défauts de SIRHIUS, elle ne sera donc pas accessible aux collègues en situation de handicap visuels qui ne pourront ni le mettre à jour, ni le consulter, ni travailler en Centre de Services des Ressources Humaines. Rappelons que le ministère a le culot de se vanter d'avoir le label « diversité professionnelle » !

De plus, les collègues n'ayant pas accès à SIRHIUS, comme les collègues en Direction Départementale Interministérielle n'auront pas non plus accès à cette application.

La CGT a pointé le danger que représente pour les dossiers, le fait qu'ils soient « éclatés ».

En effet, on nous annonce l'unité du dossier, mais en fait tous les documents papiers antérieurs à la mise en place de l'application seront conservés, seuls les nouveaux documents seront dans l'application. (A noter qu'il est légalement impossible de conserver un document en papier s'il est dans l'application.)

Le ministère prévoit de numériser des dossiers complets (comme le prévoit la loi) de jeunes collègues, mais sans préciser lesquels (un an ou deux ou trois d'ancienneté).

Cerise sur le gâteau, les éléments d'évaluation présents dans le logiciel ESTEVE (Evolution du Système de Traitement de l'Evaluation dématérialiséE) seront basculés automatiquement dans le dossier numérique. Sauf pour la DGFIP qui n'utilise pas ESTEVE, ni la DGCCRF (qui prévoit d'y adhérer).

Ainsi, un agent FIP aura un dossier unique en trois morceaux (papier, numérique unique, numérique évaluation).

Pour la CGT, conserver une partie du dossier en papier, pendant parfois plusieurs décennies, en ayant basculé dans un système numérique est source de perte, d'oubli, ou de destruction involontaire. Alors même que l'esprit de la loi est de dématérialiser, y compris l'existant (selon des modalités à définir par chaque ministère).

L'argument du ministère sur l'absence de moyens matériel et humain ne tient pas quand on sait, qu'à la DGFIP par exemple des ateliers de numérisation massive (atelier de scannage) sont en cours de liquidation, plongeant des centaines d'agents dans une détresse professionnelle et personnelle !

Enfin, les aspects pratiques de ce projet (accès à distance à son dossier, vérification par l'agent de la bonne mise à jour du dossier...) ne doivent pas occulter le fait que ce projet, structurant pour les CSRH, servira de prétexte à une nouvelle baisse des effectifs des services de « ressources humaines ».

La CGT tient à souligner également, qu'il facilitera la portabilité du dossier en cas de mobilité. Du reste, l'origine du projet remonte à loi mobilité de 2009.

Pratique, en cas de mobilité choisie, cet outil pourrait être un facilitateur de mobilités forcées massives, si nous échouons à stopper les restructurations en cours et programmées.

Montreuil, le 25 septembre 2019