

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>29282</b>	De <b>M. Philippe Latombe</b> ( Mouvement Démocrate et apparentés - Vendée )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Action et comptes publics		<b>Ministère attributaire</b> > Transformation et fonction publiques
<b>Rubrique</b> > administration	<b>Tête d'analyse</b> >Modernisation des systèmes d'information de l'administration	<b>Analyse</b> > Modernisation des systèmes d'information de l'administration.
Question publiée au JO le : <b>12/05/2020</b> Réponse publiée au JO le : <b>13/10/2020</b> page : <b>7120</b> Date de changement d'attribution : <b>01/09/2020</b>		

### Texte de la question

M. Philippe Latombe attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les déboires rencontrés par différentes administrations, lors de la mise en place de nouveaux logiciels de gestion de leurs ressources humaines. Dans son dernier rapport annuel, la Cour des comptes revient sur les raisons de l'échec du programme SIRHEN. Ce système d'information et de gestion des ressources humaines de l'éducation nationale a dû être stoppé en 2018 après avoir coûté 400 millions d'euros et concerné seulement 2 % des 1,1 million d'agents du ministère. Le coût initial prévu était de 60 millions d'euros. Depuis l'arrêt de SIRHEN, le fonctionnement des systèmes historiques d'information, selon la cour, « constitue le risque le plus critique pour le ministère » de l'éducation nationale. En 2019, le ministère a engagé la sécurisation de ces mêmes systèmes. Ce fiasco n'est pas sans rappeler celui du logiciel de paie du ministère de la défense, Louvois, qualifié de « logiciel fou » par la Cour des comptes, dans son rapport de mars 2014, et enfin abandonné en 2017. Lors de sa mise en service, les quelque 160 000 militaires de l'armée de terre ont reçu des fiches de paie fantaisistes, avec des montants fortement minorés ou au contraire augmentés. Les mesures prises pour corriger manuellement les erreurs de Louvois ont coûté entre 150 et 200 millions par an aux finances publiques. L'estimation du montant des trop-perçus qui n'ont pas été récupérés varie entre 84,2 et 94 millions d'euros. Louvois a depuis été remplacé par Source solde. Il lui demande quelles sont les premières observations concernant Source solde, le nouveau logiciel de paie de la défense ; quelles solutions sont envisagées à l'avenir pour achever la modernisation de systèmes d'information de l'éducation nationale et, plus généralement, quelles leçons ont été tirées de ces échecs majeurs, particulièrement coûteux pour les finances publiques ; enfin, comment l'État envisage désormais l'indispensable modernisation de son administration.

### Texte de la réponse

Quelles sont les premières observations concernant Source-solde, le nouveau logiciel de paie de la défense : Source Solde a été déployé avec succès dans la Marine nationale en mai 2019. Ce déploiement s'est déroulé sans aucun impact sur la paye des agents. Après cette première étape, le déploiement sera étendu jusqu'en 2021 à l'armée de Terre, l'armée de l'Air et au service de Santé des armées. Chaque bascule suit un processus rigoureux de tests et de vérifications afin de sécuriser le déploiement. Quelles solutions sont envisagées à l'avenir pour achever la modernisation des systèmes d'information de l'éducation nationale : L'année 2019 a constitué une année de

transition visant à sécuriser l'existant après la décision d'arrêt du programme SIRHEN annoncée en juillet 2018 par le ministre de l'éducation nationale. En rupture avec la logique de grand programme informatique, le ministère s'oriente vers une combinaison de solutions et de technologies pour moderniser et sécuriser l'écosystème applicatif existant. La trajectoire de sortie de SIRHEN comprend ainsi plusieurs éléments : - la sécurisation des systèmes d'information emplois et ressources humaines existants (hors SIRHEN) avant fin 2021 ; - la bascule dans RenoiRH des personnels non enseignants (RenoiRH est un système d'information des ressources humaines fondé sur le progiciel de gestion HRa développé par le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH)) ; - une réorganisation de la mise en réseau des applications métier RH existantes ; - la mise en place d'applications dédiées pour la formation et la gestion des compétences. Quelles leçons ont été tirées de ces échecs majeurs, particulièrement coûteux pour les finances publiques : Le constat était partagé par les ministères, la Direction interministérielle du numérique et la direction du budget : les actions de sécurisation des grands projets de l'Etat mises en place à travers les articles 3 et 4 du décret 2019-1088 du 25 octobre 2019 ne suffisaient pas à assurer la maîtrise des grands projets, tant en termes de coûts que de délais. Ce constat a conduit à modifier le dispositif de la « procédure d'avis article 3 » prévue dans le décret, obligatoire pour tous projets dont le montant global est égal ou supérieur à neuf millions d'euros toutes taxes comprises. La procédure inclura désormais : - l'appui de la DINUM, dès la phase de cadrage des projets ; - pendant la procédure d'avis conforme, une attention particulière portée par la DINUM au pilotage et à la gestion de projet ; - après la procédure d'avis conforme, l'intervention renforcée de la DINUM sous la forme d'audits ; - l'expertise apportée par la DINUM dans le cadre du suivi de l'exécution contractuelle avec les prestataires. Comment l'État envisage désormais l'indispensable modernisation de son administration : Dans le cadre d'« Action Publique 2022 », la fonction Ressources Humaines a fait l'objet de travaux interministériels aboutissant à une vision partagée des enjeux métiers et des lignes directrices de la transformation numérique de l'Etat. Sur cette base, la DGAFP, avec l'appui de la DINUM et de tous les acteurs concernés a publié en mars 2018, une stratégie de transformation numérique de la fonction RH, appelée « Feuille de route SIRH 2022 ». Celle-ci vise à consolider et optimiser les socles des outils SIRH et de paye, à accompagner la poursuite de la professionnalisation des métiers de la filière RH, à développer de nouveaux services numériques. Elle se compose de 6 axes stratégiques : - Axe 1 : Poursuivre la convergence et la mutualisation des SIRH ; - Axe 2 : Dématérialiser complètement les processus et les documents ; - Axe 3 : Fluidifier les processus (principe du « Dites-le nous une fois ») ; - Axe 4 : Offrir de nouveaux services et usages aux agents et aux acteurs ; - Axe 5 : Mieux maîtriser l'adéquation compétence requise / compétence détenue ; - Axe 6 : Disposer d'outils performants de pilotage de la politique RH La Feuille de route SIRH 2022 fixe également des objectifs méthodologiques qui visent à sécuriser les développements de nouveaux projets. La DGAFP assure l'animation du dispositif au niveau interministériel au travers de réunions bilatérales annuelles avec les DRH et les DSI de chaque ministère et d'un comité de pilotage Métiers des SIRH qui se réunit deux fois par an.