

SICARDI \*

7 juillet 2022



finances  
**Solidaires**

## Profilage et pastillage !

Il s'agissait d'une réunion d'information des organisations syndicales sur la mise en place prochaine d'un nouvel outil numérique SICARDI \* concernant les ressources humaines, principalement sur l'évaluation des compétences des agent.e.s et la reconnaissance des carrières individuelles.

Dans le contexte du plan d'action S.I.R.H 2022 pour maîtriser l'adéquation compétences détenues/compétences requises, le projet SICARDI serait un outil d'aide à la gestion pour permettre aux agent.e.s de déclarer et valoriser leurs compétences, de favoriser la mobilité interne et faciliter la recherche d'agent.e.s disposant de certaines compétences. Les L.D.G encourageant la mobilité (géographique et fonctionnelle), le Secrétariat Général a mis en œuvre cet outil pour connaître « sa population » sur le même modèle que celui-ci des cadres supérieurs (VINCI).

Pour l'administration, cet outil est une aide aux agent.e.s sur la base du volontariat (aucune obligation) et serait ouvert pour les cadres A.

Un.e agent.e pourra ainsi ouvrir son profil personnel (dont il, elle garde la main) avec son identifiant, sa situation administrative, ses compétences dans sa carrière, son affectation métier, son projet administratif, sa formation et ses diplômes qui alimentera un CV. Les éléments « métiers » sont issus du répertoire « métiers » de la Fonction Publique (1072 métiers) dont 166 ministériels. Pour chaque métier exercé en cours de carrière et le temps passé sur ce dit-métier, le logiciel affichera par défaut une évaluation des compétences et des connaissances de 25 %, 50 %, 75 % et 100 %. Chacun et chacune aura la possibilité de s'auto-évaluer et de rajouter d'autres compétences sur des engagements extérieurs, sur son savoir-faire ou savoir-être.

Le principe de SICARDI est de mettre en lien des postulant.e.s avec des responsables du recrutement et ainsi d'obtenir des propositions de poste et à terme des suggestions de formations. Les responsables du recrutement pourront également visualiser les compétences des agent.e.s et donc identifier celles et ceux qui correspondent à un métier ou à un poste souhaité. Des profils seraient proposés aux recruteurs en fonction des compétences attendues. Sans préjuger du déploiement de ce process, les demandes de postes suite à une fiche dite classique continueront à être examinées comme actuellement (SICARDI n'est pas obligatoire).

Pour l'administration, sans la mise en place des LDG, elle n'aurait pas besoin de cet outil mais la loi de la transformation de la Fonction Publique de 2019 oblige à travailler sur une aide à la gestion et à la prise de décision sans remplacer les services RH. Le logiciel ne sera pas un outil principal de gestion mais un appui aux RH pour l'évolution de carrière des agent.e.s.

Chaque administration pourra intégrer ses propres métiers et déterminera la notion de « recruteur » (chef.fe.s de service, RH, ...).

En août et septembre, ce sera la phase de test « fonctionnalité » (LOT 1A et 1B) puis la DGDDI, l'Administration Centrale, la DGCCRF et la DGFIP mettront en œuvre des sites pilote d'octobre à décembre. Dès janvier, une 2<sup>ème</sup> réunion de travail avec les organisations syndicales du ministère est prévue pour les premiers retours et ajustements nécessaires. Les référentiels métiers regroupant les compétences et leurs cotations seront actualisés ou créés pour les directions n'en disposant pas.

\* (Système d'Information pour les Compétences des Agents et la Reconnaissance des Carrières Individuelles).

SYNDICAT NATIONAL  
**Solidaires**  
Finances  
Publiques

**Solidaires**  
DOUANES

**Solidaires**  
CCRF & SCL

Solidaires  
finances  
**Sud**  
INSEE

**Sud** Centrale  
Solidaires

I.D.D.  
**Solidaires**

juillet 2022

**Solidaires Finances** rappelle en préambule qu'aucun poste dans les services RH et de formation professionnelle ne doit être supprimé du fait de l'arrivée de SICARDI dans le paysage

Pour **Solidaires Finances** Une fois encore, l'administration tient un discours «techniciste». Sous couvert de l'ergonomie et de l'apparente praticité de l'application, aucune réflexion n'est portée sur les risques de discriminations, de biais algorithmiques induits par cette automatisation et l'absence de confidentialité des données.. **Solidaires Finances** a donné des exemples de biais dangereux induits par cet outil. En réponse l'administration a renvoyé la responsabilité de l'existence de discriminations au corpus sociétal. En gros, cela n'est pas de la faute de l'applicatif s'il y a des discriminations, puisque ces dernières existent déjà dans la vie quotidienne. Que l'administration refuse à ce point de prendre ses responsabilités et qu'elle ignore que les techniques algorithmiques amplifient les mécanismes de discriminations déjà existantes est désastreux. **Solidaires Finances** exige l'arrêt du projet tel qu'il est présenté aux organisations syndicales

Si nous n'étions déjà pas en accord sur la généralisation d'outils entièrement dématérialisés comme le suivi des campagnes d'évaluation, le remboursement de frais de déplacements, les questionnements généralistes sur des questions de rémunération, congés ou carrière, nous constatons aujourd'hui avec une certaine amertume ou amertume certaine que l'administration franchit un pas supplémentaire. Cette application va croiser les données des personnels, appelées élégamment compétences avec les exigences attendues pour postuler à l'emploi.

A aucun moment le document ne prend la peine d'évoquer ce que les concepteurs et conceptrices d'IA (Intelligence Artificielle) appellent pudiquement « aide à la décision », ne serait-ce que pour rentrer dans «les clous» des préconisations de la commission européenne. Pour mémoire, celle-ci a gradué les risques d'utilisation de procédés algorithmiques, et a relevé certaines situations parmi lesquelles ce risque est inacceptable.

Nous avons listé les risques exhaustifs comme : les infrastructures critiques (par exemple dans les transports), susceptibles de mettre en péril la vie et la santé des citoyens ; les composants de sécurité des produits (par exemple, application d'IA en chirurgie assistée par robot) ; et pour ce qui nous concerne l'emploi, la gestion des personnels (par exemple, logiciel de tri des CV pour les procédures de recrutement).

Le document présenté ne se contente pas de lister les compétences des unes et des uns mais met en œuvre une liste de métiers à pourvoir. La direction, le chef, la cheffe de service n'aurait derrière son écran qu'à renseigner les compétences requises, et un listing lui arriverait tout frais pour faire son marché.

Encore faudrait-il déterminer comment les compétences pourraient être objectivées à la seule lecture du parcours professionnel d'un.e agent.e.

Alors que les nouvelles techniques managériales mises en avant par les administrations n'arrêtent pas de prôner la vertu des «soft skills» (capacités d'adaptation), de la mobilité, cet outil enferme par le code et par l'algorithme les agentes et agents dans un carcan.

Quant à la possibilité pour l'agent.e d'indiquer ses propres compétences, cela nous interroge car elles sont aussi incorporées dans la liste des compétences croisées pour répondre aux attentes des responsables du recrutement.

Que dire ? Juste un exemple. Comment ne pas penser au syndrome de l'imposteur. Cette impression de ne pas se sentir suffisamment à la hauteur, de douter de soi en permanence. Un ressenti essentiellement nourri par les stéréotypes de genre et qui impacte plus les femmes que les hommes. Schématiquement, statistiquement les femmes seront pénalisées parce qu'elles s'évaluent plus sévèrement que les hommes.

**Solidaires Finances** n'est déjà pas favorable à l'utilisation de procédés algorithmiques pour la gestion RH mais en plus, alors que les développements d'outils algorithmiques un peu élaborés tendent au moins à utiliser des techniques de « deep-learning » (apprentissage en profondeur), pour tenter d'atténuer les biais par des outils statistiques.

L'administration propose comme méthode de calcul une formule basique et linéaire : Nombre de niveau de compétences détenues par l'agent.e / Nombre de niveau de compétences attendues pour le métier. Cette méthode aboutirait à un pourcentage, une note en quelque sorte, attribué informatiquement pour chaque agente, agent pour coller aux exigences des responsables du recrutement. Nous ne pouvons pas concevoir une application où les directions pourraient « swiper » (balayer) les profils qui ne leur conviendraient pas. Et comment ne pas voir que des agentes et agents vont être très injustement lésés.e.s par cette automatisation.

Alors que nous avons été plutôt réceptifs aux groupes de travail mis en place sur l'étude de l'impact des intelligences artificielles dans nos directions et notamment les conséquences sur les conditions de travail des agentes et agents dans le cadre d'une GPEEC, l'administration recrée de toute pièce un dispositif qui va entraîner qu'incompréhensions, rancœurs, et discriminations.

C'est pourquoi, **Solidaires Finances** ne peut cautionner ce projet tel qu'il est proposé. Cela va à l'encontre de nos oppositions aux postes à profil, aux LDG, à l'évaluation individuelle, à l'auto-évaluation, à la formation orientée et au rabais, au principe de recrutement par CV et lettre de motivation et à toutes discriminations.

Le respect de la confidentialité des données pose aussi question, en effet les éléments mentionnés par les agentes et agents ont vocation à être partagés sur cette application à l'ensemble des agent.e.s du MEFSIN qui se connecteraient à SICARDI.

Nous avons exigé que la fonctionnalité par défaut soit cochée comme un refus de partage à l'intégralité des personnels du MEFSIN. Par ailleurs, la validation RGPD n'est pas encore intervenue. Cela pose d'autant plus question qu'il est également prévu un échange des données entre les applicatifs SICARDI et VINCI.

**Solidaires Finances** reste pleinement engagé pour défendre les droits et intérêts des agentes et agents