

Solidaires



Branche CNRS-INRIA

Montpellier, le 14 Mai 2009

Monsieur le Directeur Général du CNRS
3 rue Michel Ange
75794 Paris Cedex 16

Objet : arrêt de l'expérimentation de SIRHUS et modification du dossier de carrière

Monsieur le Directeur Général,

Nous souhaitons, par ce courrier, vous faire part de nos vives inquiétudes quant au système de gestion des Ressources Humaines dit SIRHUS, ainsi qu'à l'évolution du dossier de carrière.

Ce dispositif s'apparente à un véritable outil de fichage du personnel, puisque des données personnelles et familiales viennent maintenant se mélanger à d'autres liées à la carrière des agents ; ce qui donne à la politique de Ressources Humaines de l'organisme un caractère particulièrement inacceptable.

Il révèle également une certaine méconnaissance des métiers de la Recherche dans les laboratoires tant l'outil s'adapte mal à leur richesse et à leur diversité, tandis que les métiers qu'il propose sont trop souvent « standards ».

Que dire aussi de la légèreté dans la prise en compte de la politique de sécurité informatique du CNRS, quand il est conseillé d'utiliser des outils non sécurisés pour accéder à des données sensibles et confidentielles des agents.

En outre, il nous semble tout aussi important de ne pas éluder la question de l'évolution du dossier de carrière, avant et depuis son intégration progressive à SIRHUS. Ce dossier incorpore des éléments qui pourraient, à terme, être utilisés pour l'individualisation des salaires et des carrières, ce que nous refusons.

En effet, nous avons dès l'an passé appelé à ne pas remplir le volet 3 (partie « objectifs ») de ce dossier qui déjà nous paraissait dangereux et porteur de dérives managériales inacceptables. Cette année, ce volet n'est même plus intitulé comme « confidentiel », ce qui ne laisse rien présager de bon pour la suite.

De plus, comme si cela ne suffisait pas, la formation incluse dans le volet 4 y apparaît de plus en plus sous une forme purement utilitariste. Par exemple, l'agent ne peut répertorier que trois formations et il doit également opérer une auto-évaluation de celles-ci en fonction de critères liés principalement à leur impact sur son activité. Il n'est pas acceptable non plus que cette fiche, reflétant la vision de l'agent par rapport à son avenir, soit envoyée au correspondant formation permanente du laboratoire, qui n'est pas un agent du service des Ressources

Syndicat SUD Recherche EPST – Branche CNRS-INRIA

70 rue Philippe de Girard - 75 018 Paris

web : <http://www.sud-recherche.org/> mél : contactCnrs@sud-recherche.org

Humaines du CNRS. Que vous ayez besoin, pour l'évaluation de la formation permanente, de ces éléments afin de mieux améliorer l'offre de formation, cela peut être compréhensible, mais que vous récoltiez cette information par l'intermédiaire des dossiers de carrière, cela n'est pas acceptable.

Pour toutes les raisons invoquées ci-dessus, Sud Recherche EPST exige que l'expérimentation de la partie dossier carrière de SIRHUS soit abandonnée, et que le dossier de carrière retrouve sa forme d'origine version « papier ». Dans l'immédiat, nous vous demandons aussi, de faire savoir aux agents concernés et aux responsables d'entretien que le volet 3 de ce dossier sera simplement facultatif, que les rubriques relatives aux formations pourront être remplies librement (sans restriction de leur nombre ni auto-évaluation) et que cette feuille ne sera pas transmise aux correspondants formation permanente.

Vous nous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos salutations les plus respectueuses.

Pour le bureau de la Branche CNRS-INRIA



Marie-Claude Quidoz

Copie : Secrétaire général
 Directrice des Ressources Humaines