

Position de la CPU vis à vis du programme SIRHEN, et du projet ONP.

Cette position exprimée par la Conférence découle notamment des échanges en commission permanente de la Conférence (15 mai 2008), et de la rencontre entre le Bureau de la CPU et le Directeur général des ressources humaines du Ministère ainsi que ses adjoints (28 mai 2008), faisant suite aux informations sur le programme SIRHEN et le projet ONP en comité de pilotage du système d'information de l'enseignement supérieur et de la recherche (notamment le 28/02/2008, et le 15/05/2008), et des premières réunion du groupe de travail SIRHEN-ESR (14/04 ET 19/05/2008).

1. Sur l'extension aux établissements d'enseignement supérieur du « système d'information des ressources humaines à l'éducation nationale » (programme SIRHEN) :
La CPU considère que le dispositif SIRHEN ne peut pas être transposé intégralement tel qu'il a été prévu pour le domaine de l'enseignement scolaire, aux établissements d'enseignement supérieur, et qu'une étude particulière des fonctionnalités de gestion des ressources humaines, telles qu'elles existent dans les établissements d'enseignement supérieur doit être menée, puis un cahier des charges des conditions d'extension de SIRHEN à ces établissements établi, et approuvé par la CPU, avant toute décision d'extension.
2. Sur l'approche générale :
 - a. La CPU considère que, dans le cadre de leurs compétences actuelles, et encore plus clairement dans le cadre des compétences élargies définies par la LRU, les établissements d'enseignement supérieur doivent maîtriser leur propre gestion des ressources humaines, leur masse salariale et leur plafond d'emplois, et dégager en permanence les marges de manœuvre permettant l'optimisation de ses moyens humains ; à ce titre, les actes de gestion doivent le plus souvent possible être pris au niveau de l'établissement (et la répartition actuelle entre le Ministère, le Rectorat et l'établissement ne saurait être considérée comme étant figée), et les établissements doivent disposer de tous les outils nécessaires à la maîtrise de la gestion des personnels et à la gestion de la paie, quelles que soient les catégories d'agents concernés ;
 - b. pour autant, la CPU considère que les informations concernant la carrière des personnels titulaires et stagiaires relevant de la fonction publique de l'Etat, ainsi que certains enseignants temporaires (professeurs associés, notamment), doivent faire l'objet d'un partage entre l'administration centrale et les établissements, la première ayant vocation à constituer pour chaque fonctionnaire un dossier agent reprenant l'ensemble des informations relatives à sa carrière (y compris hors MEN et MESR), et de nature à permettre notamment la production des comptes information retraite (CIR) ;
 - c. d'où la nécessité de construction d'un système d'information global dans le domaine de la gestion des ressources humaines, construit à partir de systèmes d'information d'établissement et d'un système d'information central, interopérables, et permettant la circulation des informations entre l'administration centrale (et académique), et les établissements d'enseignement supérieur (et les groupements d'établissements qu'ils constituent : EPSR, etc.) ; avec un déversement d'information automatisé, quand un acte concerne à la fois le niveau ministériel et le niveau d'information de l'établissement, via les outils de gestion des

ressources humaines dans l'établissement, et le futur portail SIRHEN – enseignement supérieur et recherche ; et cela dans les deux sens. La CPU ne peut qu'approuver la démarche préalable de définition d'un cadre de cohérence dans le domaine de la GRH, afin d'harmoniser l'ensemble des concepts et l'ensemble des nomenclatures, en vue de permettre l'interopérabilité dans ce domaine, d'autant qu'elle a initié cette démarche de façon globale, conjointement avec le Ministère, depuis 2004, dans le cadre du pilotage du système d'information de l'enseignement supérieur et de la recherche.

3. Sur l'approche par les fonctionnalités, la CPU considère qu'il y a lieu de définir des blocs de compétences, dont la gestion relève exclusivement du niveau de l'établissement, alors que les compétences concernant la gestion de la carrière sont nécessairement partagées. Les blocs de compétences qui pourraient relever exclusivement du niveau de l'établissement, et être gérées dans son seul système d'information, sont les suivants :

- gestion des congés et des autorisations d'absence ;
- gestion de l'évaluation individuelle des agents ;
- gestion des fonctions : électives (appartenance à tel ou tel conseil), administratives (responsabilités assumées au sein de l'établissement), scientifiques (appartenance active à une équipe de recherche) ;
- gestion des compétences ;
- gestion des services d'enseignement, et des heures complémentaires ;
- gestion des régimes indemnitaires ;
- gestion des agents contractuels et vacataires.

4. Sur le projet d'opérateur national de paie, prévu pour 2012, la CPU tient à adopter pour l'instant une position prudente, rappelant cependant :

- que le chef d'établissement est, dans le cadre des compétences élargies, l'ordonnateur de la paie des agents en fonction dans l'établissement d'enseignement supérieur, et que l'agent comptable dudit établissement est responsable de l'usage des fonds ; que la paie est effectuée soit directement par l'établissement (à l'aide d'outils comme Astre, ou Papaye), soit au moyen d'une convention de paie à façon passée avec un prestataire : trésoreries générales aujourd'hui, peut-être ONP demain ;
- que, dans l'état actuel de l'information, il n'est pas certain que le passage par SIRHEN pour accéder à l'ONP soit pertinent, car il supposerait de créer auprès du Ministère un service de paie central extrêmement important en nombre d'agents, et qui ferait écran entre les correspondants paie de l'établissement, et ceux de l'ONP.

Le présent document constitue la base de référence pour les personnes ayant pour mission de représenter la CPU, dans les groupes de travail concernant SIRHEN et le système d'information de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le domaine des ressources humaines, tant qu'il ne sera pas remplacé par un nouveau document de référence.

Paris, le 11 juin 2008.