

Désireux, dans un premier temps, de prendre note des dysfonctionnements, xxx ouvre la discussion.

Constats

- Les dossiers des nouveaux employés sont souvent incomplets (la demande de permis devrait être effectuée avant la mise en poste de la personne).
- Tous les dossiers arrivent sous la mention « candidat » avec de nombreuses erreurs de saisie (état civil erroné, date de naissance : 01.01.2003, codes d'absences faux...).
- Ces dossiers doivent être saisis une nouvelle fois et modifiés manuellement.
- Un numéro d'employé est systématiquement attribué à chaque candidature même si elle reste sans suite, ce qui crée beaucoup de confusion lorsque ces numéros ressortent sur le logiciel dédié.
- La date d'entrée du personnel correspond à la date (automatique) de la première saisie alors qu'il serait plus logique d'avoir la date du 1^{er} remplacement effectué par le personnel.

Précisions

- Pour xxx, il n'est pas question qu'une nouvelle personne effectue des remplacements tant que son dossier n'est pas complet. Les problèmes de double, voire triple, saisie devront être résolus lorsque le transfert entre le logiciel dédié et le nouveau programme sera opérationnel et que la base de données sera à jour.
- xxx explique que dès la réception d'offres de candidatures, celles-ci sont étiquetées et datées, signées par elle-même, puis remises à xxx pour gestion et suivi. C'est donc de la responsabilité de xxx et de xxx de transmettre des dossiers complets à xxx.
- Depuis l'entrée en vigueur d'une nouvelle procédure, en septembre 2002, les erreurs sont beaucoup moins fréquentes.
- Les dossiers sont complétés avant d'aboutir au Service des ressources humaines.
- Une pré-saisie, pour laquelle on ne dispose pas toujours de tous les renseignements, est effectuée uniquement dans un but statistique au niveau des candidatures.