



# L'importance de la mise en œuvre de la Gestion des Ressources Humaines au service de la politique de l'établissement et contexte national de la politique de GRH

François PAQUIS  
Secrétaire général de l'université Paris Descartes





## Plan de l'intervention

- ❖ I- le contexte national
  - ❖ A) la mise en œuvre de la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU)
  - ❖ B) une gouvernance renforcée :
    - Président
    - Conseil d'administration
    - Conseil scientifique
    - Dialogue social
  
- ❖ II- la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et la politique d'établissement : le recrutement
  - ❖ A) une grande liberté pour les enseignants-chercheurs
  - ❖ B) une liberté plus limitée pour les BIATOSS



## I) Le contexte national

### A) La mise en œuvre de la loi relative aux Libertés et Responsabilités des universités (LRU)

- ❖ Une volonté du législateur de donner les leviers de commande aux universités.
- ❖ Budget global.
- ❖ Transfert de la masse salariale d'Etat.
- ❖ Eventuellement transfert du patrimoine.

#### Cf. Document de référence :

•Chapitre I, annexe 2 loi n°2007-1199 du 10 août 2007 LRU

Titre III les nouvelles responsabilités des universités,

chapitre I les responsabilités en matière budgétaire et de gestion des RH, article 18, page 19



## I) Le contexte national

### B) Une gouvernance renforcée



Un président élu pour quatre ans à la majorité absolue des membres élus du Conseil d'Administration (CA).

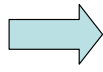
- Rééligible une fois.
- Possède un droit de veto sur la nomination des personnels.

Cf. Document de référence :

- Chapitre I, annexe 2 loi n°2007-1199 du 10 août 2007 LRU, Titre II la gouvernance des universités, chapitre II, le président, article 6, page 16
  - Chapitre 3, 1 les acteurs, 1.1 le président, page 43
- Cf. diaporama « Les acteurs de la GRH de l'établissement »



## I) Le contexte national



Un conseil d'administration resserré (20 à 30 membres) qui :

- ❖ Répartit les emplois.
- ❖ Exerce en premier ressort le pouvoir disciplinaire.
- ❖ Recrute les enseignants-chercheurs en formation restreinte.

Cf. Document de référence :

•Chapitre I, annexe 2 loi n°2007-1199 du 10 août 2007 LRU,

Titre III les nouvelles responsabilités, chapitre II les autres responsabilités, section 1 les compétences générales, article 20, page 19

•Chapitre 4, 2. le rôle des instances dans la gestion des RH, le conseil d'administration, page 71 et 75.

Cf. diaporama « Politique de GRH de l'établissement et dialogue social »



## I) Le contexte national



Un Conseil scientifique qui donne son avis sur

- ❖ Les mutations des enseignants-chercheurs
- ❖ La titularisation des Maîtres de Conférences (MCF)
- ❖ Le recrutement des Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER)
- ❖ La répartition des primes d'excellence scientifique.



Des instruments du dialogue social

- ❖ Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)
- ❖ Comité Hygiène et Sécurité (CHS)
- ❖ Comité Technique Paritaire (CTP)

Cf. Document de référence :

•Chapitre I, annexe 2 loi n°2007-1199 du 10 août 2007 LRU,

Titre II la gouvernance des universités, chapitre III les conseils, article 8 le conseil scientifique, page 17

Chapitre V, le CTP, page 18

•Chapitre 4 le rôle des instances dans la gestion des RH, 3.3 le CS, page 73, 3.2 la CPE, page 75, 1. le CTP, page 70.

Cf. diaporama « Politique de GRH de l'établissement et dialogue social »



## II) La GRH et la politique d'établissement

- ❖ Le recrutement des personnels est au cœur d'une politique d'établissement.
- ❖ Exemples dans le contrat Paris Descartes.
  - ❖ Recrutement d'ingénieurs pour des plate-formes en Biologie.
  - ❖ Recrutement d'ingénieurs pédagogiques pour les Technologies de l'Informatique et de la Communication pour l'Education (TICE).
  - ❖ Chaire d'excellence à l'interface Droit/Sciences Humaines et Sociales (SHS).



## II) La GRH et la politique d'établissement

### A) Une grande liberté pour le recrutement des enseignants-chercheurs



Un comité de sélection pour chaque emploi



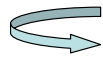
Composition votée par le conseil d'administration après avis du conseil scientifique



Parité des rangs A et B



Moitié au moins d'extérieurs







Majorité de membres de la discipline





## II) La GRH et la politique d'établissement

### A Paris Descartes

-  Constitution d'un vivier supérieur de 50 % aux besoins par les directeurs de composantes
-  Choix du Conseil scientifique sur Curriculum Vitae
-  Présidence systématique des comités par un enseignant-chercheur extérieur à Paris Descartes
-  Représentation des grands secteurs de formation extérieurs au recrutement



## II) La GRH et la politique d'établissement

### Néanmoins des résistances fortes

- ❖ Refus des avancements totalement locaux
- ❖ Pratique des comités de sélection variable selon les établissements
- ❖ Difficulté à mettre en œuvre les modulations de service



## II) La GRH et la politique d'établissement

### B) Une liberté plus limitée pour le personnel BIATOSS

- ❖ Problème des disparités de gestion entre filières de l'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur (AENES), de l'Ingénieur Technicien Recherche Formation (ITRF), et de Bibliothèque
- ❖ Disparités des modes de recrutement,
- ❖ Une réglementation inadaptée (contrats dix mois),
- ❖ Des améliorations liées au droit de veto,
- ❖ Une plus grande souplesse liée aux marges de manœuvre dégagées par la négociation sur le plafond d'emploi Etat.



## Conclusion

Les marges de manœuvre sont très liées à la négociation initiale du plafond d'emplois et du socle de masse salariale.