

Politique de GRH de l'établissement et dialogue social : panorama des partenaires sociaux et rôle du dialogue social

Jocelyne CAZORLA, secrétaire générale adjointe, DRH,
université Paris Descartes



Plan de l'intervention

- ❖ I- Eléments de définition

- ❖ II- Les lieux d'expression du dialogue social
 - ❖ Les instances institutionnalisées
 - ❖ Les instances d'initiative locale

- ❖ III- La représentativité syndicale

I- Eléments de définition

- ❖ Selon l'**organisation internationale du travail**, le dialogue social inclut toutes les formes de **négociation**, de **consultation** ou simplement **d'échange d'informations** entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.
- ❖ Dans **la fonction publique**, le dialogue social est inscrit expressément dans le statut des trois fonctions publiques selon deux modalités :
 - ❖ **Négociation** entre l'Etat et les syndicats de fonctionnaires, notamment en matière de revalorisation des grilles indiciaires. Le résultat de la négociation, ou même l'échec, doit être retranscrit par un décret en Conseil d'Etat.
 - ❖ Pour les organismes paritaires comme les commissions administratives paritaires, les comités techniques paritaires, les comités d'hygiène et sécurité, les conseils supérieurs de chacune des fonctions publiques, **leurs avis ne sont que consultatifs** et ne lient en rien l'autorité administrative.

Le champ d'intervention est donc très vaste et hiérarchisé. Il se décline au niveau local au sein de différentes instances, dont la définition du champ d'intervention et l'harmonisation des calendriers est parfois difficile.

II- les lieux d'expression dialogue social Les instances institutionnalisées

- ❖ Le conseil d'administration (CA) et le conseil scientifique (CS)
- ❖ Le comité technique paritaire (CTP)
- ❖ Pour tous les personnels :
 - ❖ Le comité d'hygiène et de sécurité (CHS)
 - ❖ deux commissions consultatives paritaires (CCP) :
 - une pour les agents non-titulaires,
 - une pour une catégorie particulière d'agents non-titulaires, les doctorants-contractuels
- ❖ Pour les E-C : les comités de sélection
- ❖ Pour les BIATOSS : La commission paritaire d'établissement (CPE)

II- les lieux d'expression dialogue social Les instances institutionnalisées

❖ Le Conseil d'Administration

- ❖ Définit la politique de GRH de l'établissement
- ❖ Fixe la répartition des emplois
- ❖ Peut créer des dispositifs d'intéressement (RCE)
- ❖ Pour les E-C, rôle renforcé avec la LRU :
 - Recrutement : rôle de jury
 - Avancement : avis ou propositions
 - Répartition des primes : définit les règles générales d'attribution des primes
 - Titularisation des MCF: avis, si avis défavorable du CS
 - Demandes de délégation : avis
- ❖ Pour les BIATOSS :
 - Attribution de la NBI : établit la liste des postes ouvrant droit à la NBI

I. Le CA dont la composition a été resserrée de 20 à 30 membres par la LRU fixe la répartition des emplois sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales (art.7 de la LRU) dans le respect des plafonds d'emplois définis par la dotation annuelle de l'Etat et également du plafond d'emplois sur ressources propres, qu'il décide. Dans le cadre des RCE, le CA peut créer un dispositif d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

Il définit la politique de GRH de l'établissement en statuant sur la GPEEC, la formation, l'évaluation de l'ensemble des agents.

A. Pour les enseignants-chercheurs, le CA voit son rôle renforcé auprès des personnels enseignants allant au-delà d'une simple consultation ou délibération pour les actes de gestion de carrière (art.19 de la LRU).

-Il répartit les obligations de service entre enseignement, recherche et les autres missions (pour les établissements ayant accédé aux RCE)

-Il intervient à différents moments de la gestion des carrières (en formation restreinte)

-Dans le cadre du recrutement, où il joue le rôle de jury d'admission

-Pour l'avancement, il émet des propositions ou des avis

-Pour la répartition des primes (PRES, PRP, PES, PA et PCA)

-Il donne son avis pour les mutations et détachements des enseignants-chercheurs, les demandes de délégations.

B. Pour les BIATOSS, le CA intervient pour l'attribution des NBI.

II- les lieux d'expression dialogue social Les instances institutionnalisées

- ❖ **Le Conseil scientifique** : n'intervient que pour les E-C
 - ❖ est consulté sur la qualification des emplois d'enseignants-chercheurs
 - ❖ La LRU (art.8) a également renforcé son rôle (en formation restreinte), puisqu'il donne un avis sur les points suivants de la gestion des enseignants-chercheurs :
 - les mutations
 - l'intégration de fonctionnaires d'autres corps
 - la titularisation des MCF stagiaires
 - le recrutement et le renouvellement des ATER
 - l'attribution de la PES
 - l'attribution des CRCT au titre de l'établissement (propose les candidatures, fixe la durée)
 - propose au président les professeurs pouvant accéder à l'éméritat.
 - ❖ Dans le cadre du décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif au classement des E-C, le CS donne aussi son avis.

II- les lieux d'expression dialogue social

Les instances institutionnalisées

- ❖ Le cas particulier du comité technique paritaire
 - ❖ Un mode de constitution original qui permet d'associer pour la première fois l'ensemble des personnels de l'établissement, enseignants et BIATOSS, titulaires et contractuels à toutes les réflexions touchant les ressources humaines
 - ❖ Des attributions très larges, qui modifient celles des CPE :
 - ❖ Avis sur le projet d'établissement, son organisation interne et tous les aspects de la gestion des ressources humaines (organisation générale des services et leur fonctionnement, recrutement, répartition des primes)
 - ❖ Consulté sur la formation professionnelle continue des personnels
 - ❖ Destinataire du bilan de la politique sociale de l'établissement

Le Comité Technique Paritaire (CTP) a été mis en place dans les EPSCP dans le cadre de la loi LRU (art 16), ses compétences sont définies par le décret n°82-452 du 28 mai 1982.

- Un mode de constitution original puisqu'il résulte d'une décision du CA, suppose la réception des actes de candidatures des organisations syndicales, puis l'affichage des organisations autorisées à participer au scrutin, l'affichage des listes électorales, la consultation des personnels afin de déterminer le nombre de sièges à attribuer aux différentes organisations syndicales, puis la désignation des représentants des personnels par ces organisations syndicales et la désignation des représentants de l'administration.

A noter que le mode de désignation des instances syndicales n'est pas le même que celui retenu pour les CPE : pour les CTP, il s'agit de **fédérations, pas de syndicats**, les interlocuteurs sont donc différents.

- Des attributions très larges, le CTP donne son avis sur le projet d'établissement, son organisation interne et aussi sur tous les aspects de la gestion des ressources humaines

- 1) l'organisation générale des services et leur fonctionnement, comme les créations ou suppressions de postes, les principes de mobilité interne. Les décisions individuelles relèvent de la CPE compétente,
- 2) les problèmes relatifs au recrutement des personnels et des projets de statuts particuliers (conditions générales de recrutement, y compris des personnels contractuels),
- 3) la répartition des primes,
- 4) il est consulté en matière de formation professionnelle continue du personnel,
- 5) il est informé des travaux du CHS et est destinataire tous les ans du bilan de la politique sociale de l'établissement.

Cette instance n' a pas encore été complètement mise en place dans tous les établissements étant donné sa complexité. Si la phase de constitution est à peu près achevée partout, les règlements intérieurs sont en cours d'élaboration ou d'adoption et les premières discussions marquantes, en particulier celles concernant les statuts particuliers et les régimes indemnitaires (critérisations...) ne font que commencer. Cette instance aura aussi à statuer, pour les établissements déjà passés aux RCE, sur la mise en place d'une politique d'action sociale, puisque celle-ci est transférée aux établissements.

La première conséquence est bien sûr d'enlever aux CPE le rôle de CTP, et donc il n'y a plus de CPE plénière mais des réunions de CPE par statut (ASU, RF, Bibliothèques).

les autres instances

❖ Pour tous les personnels :

❖ Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS)

❖ Les commissions consultatives paritaires :

- Commission consultative paritaire des non titulaires
- Commission consultative paritaire des doctorants contractuels

les autres instances

❖ Le comité hygiène et sécurité (CHS)

Le comité contribue :

- ❖ à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et
- ❖ à l'amélioration des conditions de travail.

Les agents chargés de la mise en œuvre (ACMO) doivent avoir pour fonction principale de veiller à la bonne connaissance des règles d'hygiène et de sécurité de tous les personnels et donc à leur bonne application sous l'autorité du chef de service.

Le rôle du CHSCT

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel - entreprises classées « Seveso seuil haut » et celles de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques - le CHSCT est notamment consulté sur :

- la sous-traitance nouvelle d'une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers ;
- la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation...

les autres instances : les commissions consultatives paritaires

- ❖ La commission consultative paritaire des non titulaires :
 - ❖ Instituée par arrêté du 8 avril 2008 et constituée pour 3 ans paritairement
 - ❖ Concerne l'ensemble des agents non titulaires: BIATOSS, enseignants(ATER, lecteurs et maîtres de langue)
 - ❖ Consultée
 - Facultativement sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires
 - Obligatoirement pour une décision individuelle de licenciement postérieure à la période d'essai et les sanctions disciplinaires autres que le blâme ou l'avertissement
 - ❖ Saisie
 - soit par le président ou directeur
 - soit par la moitié au moins des représentants des personnels

A Strasbourg cette commission a été saisie de dossiers de licenciement, et joue le rôle de CPE pour les contractuels à carrière longue. En revanche, à Paris Descartes, elle n'est pas constituée, à cause du petit nombre de contractuels et de leur hétérogénéité.

les autres instances : les commissions consultatives paritaires

- ❖ La commission consultative paritaire des doctorants contractuels :
 - ❖ Instituée par l'article 10 du décret 2009-464 du 23 avril 2009
 - ❖ Comporte des représentants du CS et des représentants élus des doctorants contractuels en proportion égale
 - ❖ Consultée sur les questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels
 - ❖ Rend des avis motivés au chef d'établissement
 - ❖ Saisie :
 - Soit par doctorant contractuel
 - Soit par le chef d'établissement

les autres instances

❖ Pour les enseignants-chercheurs :

❖ Les comités de sélection :

- Instituté par l'article 18 du décret 2008-333 du 10 avril 2008, ils remplacent les commissions de spécialistes
- pour le recrutement des EC, le détachement dans le corps des E-C et les mutations des PR et MCF
- Composition :
 - E-C et assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé
 - Pour la moitié au moins d'entre eux extérieurs à l'établissement
- Création par délibération du CA restreint sur proposition du président ou directeur
- Emet un avis motivé sur une liste de noms proposés par le président ou directeur ou établit une liste de candidats transmise au CA
- Non pérenne et peut être commun à plusieurs établissements

15 juillet 2009

Contexte et enjeux de la GRH au sein d'un EPSCP © amue 2009

12

L'article 18 du décret n° 2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection abroge le décret n°88-146 du 15 février 1988 et remplace les commissions de spécialistes par les comités de sélection à compter du 11 août 2008.

Ces comités ont donc pour vocation d'examiner les candidatures des personnes qualifiées pour le recrutement des enseignants-chercheurs en émettant un avis motivé sur chaque candidat ou en établissant une liste de candidats qui seront transmis au CA.

Les comités de sélection sont institués en vue des concours de recrutement des enseignants-chercheurs, du détachement de fonctionnaires d'autres corps en qualité d'enseignant chercheurs et des mutations des PR et MCF.

Le comité de sélection est composé :

« d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé ; pour la moitié au moins d'entre eux extérieurs à l'établissement au sein duquel le concours est ouvert^[1] ».

La création des comités de sélection relève d'une délibération du conseil d'administration de l'établissement concerné, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels assimilés. Cette délibération précise :

le nombre de membres du comité (compris entre 8 et 16),

le nombre de ceux choisis hors de l'établissement

le nombre de ceux choisis parmi les membres de la discipline en concernée.

Les membres du comité de sélection sont proposés par le président ou le directeur de l'établissement au CA siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants chercheurs et des personnels assimilés, après avis du conseil scientifique ou de l'organe en tenant lieu.

Le CA en formation restreinte statue par un vote sur la liste des noms qui lui sont proposés par le président ou le directeur. Ce vote est émis par les seuls professeurs et personnels assimilés pour les membres du comité relevant de ce grade.

La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux. Un comité de sélection est constitué pour pouvoir chaque emploi d'enseignant chercheur créé ou déclaré vacant.

Un comité de sélection peut être communs à plusieurs établissements associés à cette fin, notamment dans le cadre des PRES (son mode de constitution est le même que celui d'un seul établissement, il est créé par délibération adoptées en termes identiques par les conseils d'administration de chaque établissement concerné siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels assimilés).

Le comité de sélection siège valablement si la moitié de ses membres sont présents à la séance, dont une moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement^[2]. Il se prononce à la **majorité des voix des membres présents**, en cas de partage égal des voix, **le président à voix prépondérante**.

Le comité de sélection examine les candidatures sur le poste déclaré vacant et **établit une liste des candidats qu'il souhaite entendre** au vu des rapports émis par deux de ses membres.

Lorsqu'il s'agit de mutations et de détachements, les dossiers des candidats sont transmis au conseil scientifique, ou à l'organe en tenant lieu. Ce dernier siège en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, émet un avis sur chaque candidature, cet avis est communiqué au comité de sélection.

Après avoir procédé aux auditions, le comité de sélection émet un avis motivé sur chaque candidature^[3] et peut établir une liste de classement des candidats. Au vu de cet avis, et sauf avis défavorable motivé du président, le conseil d'administration en formation siégeant restreinte aux enseignants chercheurs et personnels assimilés propose, le nom du candidat ou une liste de candidats classés par ordre de préférence. Le président ou le directeur de l'établissement communique au ministre chargé de l'enseignement supérieur le nom du candidat sélectionné ou la liste de candidats classés par ordre de préférence, qu'il ne peut modifier.

Le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés peut modifier l'ordre de la liste proposée par le comité de sélection, puisqu'il est considéré comme jury.

Dans les instituts ou écoles^[4] les directeurs de ces composantes peuvent émettre un avis défavorable motivé sur les recrutements et sur les mutations des enseignants-chercheurs.

Il est mis fin à l'activité du comité de sélection après adoption de l'avis émis par ce dernier.

[1] Article 2 du décret n°2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection des enseignants-chercheurs : « sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement dans lequel l'emploi est à pourvoir ».

[2] Article 4 du Décret n°2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection des enseignants-chercheurs : « Les membres du comité de sélection peuvent participer aux réunions par tous moyens de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective. Le comité ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieur à 4. Les candidats retenus peuvent à leur demande être entendus par le comité de sélection dans les mêmes formes ».

[3] Article 4 du décret n°2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection des enseignants-chercheurs, cet avis peut être communiqué aux candidats sur sa demande.

[4] Instituts ou écoles faisant partie des universités au sens de l'article L.713-9 du code de l'éducation.

les autres instances

❖ Pour les personnels BIATOSS :

❖ La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) :

- Depuis la création du CTP par la LRU, ses attributions sont restreintes à la préparation des travaux des Commission Administratives Paritaires (CAP) et siège qu'en formation restreinte (CPE par statut)
- Compétente pour :
 - L'examen des proposition de refus de titularisation
 - Des questions d'ordre individuel : inscription sur liste d'aptitude, tableau d'avancement, mise en disponibilité, opérations de mutation, etc.
 - À la demande du fonctionnaire intéressé des décisions de refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, autorisation d'absence pour suivre une action de formation continue, ou une action de préparation à un concours administratif

II- les lieux d'expression du dialogue social les instances d'initiative locale

- ❖ Malgré, ou à cause, de leur nombre, les instances institutionnalisées ne suffisent pratiquement à aucun établissement
- ❖ Quelques exemples :
 - ❖ instances transversales par sujets,
 - ❖ ciblées sur la préparation des travaux d'une instance particulière,
 - ❖ Instances géographiques.

- La qualité du dialogue social dépend souvent de la préparation des travaux des instances institutionnelles, d'où le besoin ressenti d'instances assurant la plus grande partie des travaux techniques, les décisions politiques suivant la voie institutionnelle. Il y a une grande créativité dans ce domaine qui rend la typologie difficile.

- Il peut s'agir d'instances transversales :

par sujet (les locaux, les postes, les moyens au sens large),

ciblées sur la préparation des travaux d'une instance particulière (les conseils scientifiques locaux pour accélérer les travaux du CS, les comités de direction ou de pilotage pour étudier tel ou tel sujet à soumettre au CA comme une commission sur les conventions par exemple),

d'instances géographiques (pré CPE par composante si la logique facultaire perdure).

La qualité technique et politique des travaux préparatoires est un facteur essentiel pour le dialogue social. La qualité technique dépend de l'information des services chargés de la mettre en œuvre et des besoins exprimés par l'ensemble des acteurs participant aux travaux, la qualité politique du consensus qui a présidé à l'instauration et à la constitution de l'instance concernée.

Cela dépend évidemment du climat social général de l'établissement, et cela aussi est très variable et souvent issu de l'histoire de l'établissement.

III- La représentativité syndicale

- ❖ la représentativité nationale et locale :
 - ❖ s'apprécie au niveau géographique auquel se déroule la négociation et au regard des personnels concernés :
 - Soit par application de l'article 9 bis de la loi 13 juillet 1983 (droit et obligations des fonctionnaires): unions de syndicats CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC, UNSA
 - Soit par application de l'article L.2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Première remarque, la participation à toutes les élections est insuffisante. Si les élections à fort enjeu (les trois conseils) mobilisent encore, les élections aux autres instances sont systématiquement invalidées lorsqu'elles sont soumises à une règle de quorum. Et lorsque les élections sont sans enjeu local, mais ont pour fonction de mesurer la représentativité des organisations syndicales, elles sont encore moins mobilisatrices : le caractère byzantin des règles appliquées à chaque scrutin n'en facilite pas la lisibilité.

Participation constatée à Paris Descartes pour les élections au CTP : 16%

Cf. document de référence : chapitre 5, page

III- La représentativité syndicale

- ❖ Les prises de position au niveau national et au niveau local :
 - ❖ chaque fédération ou chaque syndicat cultivent ses spécialités : régime indemnitaire, possibilités d'avancement, individualisation des carrières, défense du principe d'égalité
 - au niveau local, cela peut se traduire par l'acceptation ou le refus des procédures d'évaluation, l'abstention à certains votes (le budget)
 - ❖ Spécialités à géométrie variable selon le niveau d'expression
 - exemple : défense de l'emploi public au niveau national peut se traduire par le refus de tout texte pérennisant la contractualisation des catégories B et C, mais au niveau local la même organisation peut revendiquer le maintien en fonction de telle ou telle catégorie de contractuels, etc.

III- La représentativité syndicale

- ❖ Typologie de la situation syndicale :
 - ❖ Il n'existe pas de typologie car elle est fluctuante dans l'espace et le temps, dépend de l'histoire de l'établissement et des alliances et rapports de force locaux
 - ❖ De plus, les fédérations et confédérations se subdivisent en syndicats qui ne reprennent pas toujours les mots d'ordre fédérateurs
 - Exemple : opposition à des revendications catégorielles, une même élection peut avoir des listes en regroupant plusieurs

CF. document de référence : panorama non exhaustif des différentes organisations représentatives et grandes lignes des principes directeurs, extraits des sites de chacune

CONCLUSION

Comme toute composante de la GRH, la qualité du dialogue social est impactée par le climat général du pays, de l'enseignement supérieur, mais aussi propre à l'établissement, voire à certaines composantes pour des raisons disciplinaires ou géographiques.

En période de changement rapide (LRU, RCE effectives ou en perspective, qu'elles aient été souhaitées, acceptées ou imposées), et de changement démographique accéléré, le dialogue social doit permettre à l'ensemble des personnels d'exprimer ses attentes, ses choix, ses inquiétudes.

Pour les établissements passés aux RCE, la mise en place d'une instance chargée de l'action sociale en faveur des personnels participe à l'amélioration du dialogue social.