

*Politique de GRH et d'emplois :
l'expérience de l'université Paris-Sud 11*

1^{ère} partie : DRH et politique de GRH

*Martine KERIHUEL
Directrice des Ressources Humaines*

Plan de la présentation :

I – L'Université Paris-Sud 11

II – La Direction des Ressources Humaines

III – DRH et politique de GRH pour les enseignants

IV – La Commission des Personnels Enseignants de l'Université (CPEU)

I – L'Université Paris-Sud 11

- **Une université pluridisciplinaire sur 3 départements (91, 92, 94)**
- **5 UFR :**
 - **Sciences à Orsay : maths, informatique, physique, chimie, biologie, sciences de la terre et de l'univers...**
 - **Droit-Economie-Gestion à Sceaux**
 - **Pharmacie à Châtenay-Malabry**
 - **Médecine au Kremlin-Bicêtre**
 - **STAPS à Orsay**

I – L'Université Paris-Sud 11 (suite 1)

- **3 IUT :**
 - **Cachan : Electronique, Automatique, Informatique industrielle**
 - **Orsay : Chimie, Informatique, Mesures physiques**
 - **Sceaux : Gestion, Commerce, Management**

- **1 Institut de formation des ingénieurs (IFIPS) comportant 5 départements**

I – L'Université Paris-Sud 11 (suite 2)

- **Données :**

- **1 800 enseignants-chercheurs et enseignants (dont 280 hospitalo-universitaires)**
- **1 200 chercheurs et 900 ITA des organismes de recherche nationaux (CNRS, INSERM, INRA, CEA)**
- **1 380 IATOS et Personnels de bibliothèque**
- **126 laboratoires de recherche**
- **500 thèses soutenues par an**
- **27 000 étudiants**

I – L'Université Paris-Sud 11 (suite 3)

- **Organisation administrative : restructuration progressive depuis 2000, des services centraux en Directions : Patrimoine, DRH, Maison des Etudes, DAG, DABF, DRI, prochainement Informatique**
Les services centraux : pilotage, les composantes : gestion

- **Organisation politique : 3 VP + 6 VP fonctionnels dt 2 VP étudiants (aff. culturelles, rel. int., TIC...) et une quinzaine de chargés de mission auprès des VP (handicapés, multimédia, Apogée, FC, Pers. ens...)**

II – La Direction des Ressources Humaines

Créée en 2001

Missions : Mettre en oeuvre une politique de gestion de personnel et de développement des ressources humaines en fonction des objectifs pédagogiques et de recherche du projet d'établissement.

La DRH a également un rôle d'animation, de coordination et de pilotage des services des personnels des huit composantes de l'Université qui assure la gestion des personnels qui leur sont affectés.

II – La Direction des Ressources Humaines (suite)

Elle regroupe huit services :

- **Personnels IATOS (7 personnes)**
- **Personnels enseignants (6 personnes)**
- **Formation des personnels IATOS et enseignants (5 personnes)**
- **2 Assistantes sociales**
- **Relations sociales (2 personnes)**
- **Personnels de bibliothèque (gestion individuelle au SCD)**
- **Médecine du travail (service de l'UFR Sciences)**
- **Hygiène et sécurité (service de l'UFR Sciences)**

III – DRH et politique de GRH pour les enseignants

- **Suivi des emplois** et de toutes les opérations de gestion
- **Bilan social 2003-2004** édité déc. 2004 : emplois, effectifs, répartition par discipline, par âge, prévisions départ en retraite, HCC...
- **Suivi et mise à jour de l'intranet RH** réalisé en 2002 et des publications de postes sur le site Web de l'université

III – DRH et politique de GRH pour les enseignants (suite 1)

- Amélioration de **l'accueil des nouveaux personnels**

- **2 journées d'accueil** première semaine d'octobre, comportant :
 - une présentation de l'université et de sa politique par la Présidente, les 3 VP et le SG (+ mallette)
 - une visite de toutes les composantes : accueil par le directeur, le responsable administratif et l'enseignant responsable de la recherche. Présentation de la composante, de ses formations, et des principales thématiques de recherche

=> **2004 : 30% des nouveaux enseignants**

- **1 journée d'intégration** 3^{ème} semaine d'octobre, comportant :
 - Exposés sur la fonction publique, structures et fonctionnement d'un établissement d'enseignement supérieur
 - Présentations des services centraux et communs

III – DRH et politique de GRH pour les enseignants (suite 2)

- **Formations des personnels enseignants :**

- **subvention contrat d'établissement : 40 000 €par an**

- **Formations communes avec les IATOS : bureautique, H&S, management, langues, entretiens d'évaluation**

- **Formations spécifiques enseignants (demandes examinées avec un groupe de travail émanant de la C° des pers. ens.) : enseigner avec aisance grâce au théâtre, Plate-forme WIMS, colloques pédagogiques, évaluation de l'enseignement...**

- **131 enseignants ont suivi une formation au cours de l'année 2003**

IV – La Commission des Personnels Enseignants de l'Université

- **Composition : enseignants membres des 3 Conseils, Directeurs de composante, Présidente et 3 VP**
- **Rôle : étudie et propose aux Conseils concernés une politique en matière de :**
 - **formation (via un groupe de travail)**
 - **avancement (désignation de rapporteurs)**
 - **charges d'enseignement et HCC**
 - **primes (PCA, PRP, fonctions et taux)**
 - **politique des emplois**
- **Elle est présidée par Hélène Guennou, également Chargée de mission « Personnels enseignants » auprès du VP du CA**

*Politique de GRH et d'emplois :
l'expérience de l'université Paris-Sud 11*

2^{ème} partie : les emplois enseignants

*Hélène GUENNOU
Chargée de mission « Personnels enseignants »*

Plan de la présentation :

I – La situation initiale et les objectifs poursuivis

II – La méthode et le bilan 1997- 2005

III – Les perspectives : projet d'établissement 2006-2009

I – La situation initiale et les objectifs poursuivis

- **Une université comportant 4 (puis 5) UFR et 3 IUT, globalement estimée par les normes San Remo comme :**
 - « bien encadrée » en enseignants
 - « sous-encadrée » en IATOS

mais

- **Des UFR très « sous-encadrées » en enseignants : UFR Sceaux (Droit, Sciences éco., Gestion) et UFR STAPS**
- **Au sein de l’UFR des Sciences d’Orsay , des disciplines très « sous-encadrées » en enseignants : Informatique, Sciences pour l’ingénieur, Langues**

I – La situation initiale et les objectifs poursuivis (suite)

Objectifs :

- **Atténuer les écarts des taux d'encadrement entre les composantes, entre les disciplines**
- **Soutenir les nouvelles formations, la professionnalisation**
- **Soutenir des projets de recherche nouveaux s'inscrivant dans les priorités du contrat, notamment les projets CPER**
- **Nécessité de maintenir des secteurs de recherche de qualité mis en danger par les départs en retraite ...**

II – La méthode et le bilan 1997-2005

- **BQR emploi** : 1/3 des départs en retraite redistribués sur appel à projet (profil recherche essentiellement) avec expertise extérieure, examen par les disciplines et/ou les composantes, audition des porteurs de projet, classement proposé par bureau du CS élargi ; examen par CS ; choix final : CA (avec les autres postes) ;
en 9 ans : 114 postes BQR (sur total de 636 postes)
- **Redéploiements intercomposantes** : annoncés dans le contrat , décidés par Présidence + CPEU ;
**en 9 ans : 13 redéploiements vers UFR Droit ... ,
11 vers UFR STAPS**

II – La méthode et le bilan 1997-2005 (suite 1)

Redéploiements intracomposantes :

En général proposés par les composantes, examinés avec tous les postes par CS restreint & CEVU restreint, par CPEU ; choix final par CA

- **redéploiements interdisciplinaires** (ex : à l'UFR de Sciences : vers l'informatique : + 10 postes en 9 ans dont 4 par le BQR)
- **redéploiements intradisciplinaires** (à l'UFR de Sciences : de la Physique fondamentale vers les Sciences pour l'ingénieur ou l'Astrophysique) ...

II – La méthode et le bilan 1997-2005 (suite 2)

En 9 ans , environ **636** postes publiés (dont **352** retraites = **55,3 %**)

	Redéploiements intercomposantes	Redéploiements intracomposantes	Postes restés dans même section (même discipline à l'UFR de Sciences)
BQR : <i>114</i>	0	20	94
Hors BQR : <i>522</i>	24	46	452
Total : <i>636</i>	24	66	546 (dont 94 BQR)

II – La méthode et le bilan 1997-2005 (suite 3)

Transformations et échanges d'emplois :

- échange d'emplois d'enseignants contre des emplois IATOS
(en 2003 : - 6 enseignants , **+ 7 IATOS** ;
lors de la campagne exceptionnelle en 2004 : **+ 4 IATOS**)

échange d'emplois d'EC contre des emplois 2^d degré
(lors des redéploiements à l'UFR de Sceaux et en STAPS ;
pour les langues ou les formations professionnalisantes)

- utilisation d'emplois de qqs emplois EC pour des PAST

III – Les perspectives : projet d'établissement 2006-09

Difficultés rencontrées :

Contradiction entre les différents objectifs :

les besoins prioritaires en recherche (et la nécessité de maintenir des secteurs mis en danger par les départs en retraite) **ne coïncident pas avec les besoins en encadrement des étudiants** : ex : problème de la Physique fondamentale

Définition de « taux cibles » pour les taux d'encadrement :
si les taux de type San Remo ne sont pas satisfaisants,
comment en définir d'autres

III – Les perspectives : projet d'établissement 2006-09 (suite)

Projet : mise en place d'une Commission « Evaluation et Prospective » (membres = enseignants & IATOSS ; membres des 3 conseils et membres de la CPE)

Missions :

- **faire la photographie précise du potentiel humain**
- **construire un référentiel d'indicateurs** permettant d'évaluer « objectivement » les besoins
- **procéder au recensement des expressions des besoins** à des niveaux multiples (université, composantes, départements, services, laboratoires, ...)

Méthode : approche pluriannuelle, associant évaluation et prospective – Approche transversale traitant à la fois des enseignants-chercheurs, des enseignants et des IATOS