

amue
Agence de Mutualisation des Universités et Établissements

GERER LES RESPONSABILITES ET COMPETENCES ELARGIES

université
PARIS DIDEROT
PARIS 7

L'impact du passage aux responsabilités et compétences élargies dans la gestion des ressources humaines

Stéphane Villain – Directeur des Ressources Humaines - Novembre 2009

1

université
PARIS DIDEROT

LE CONTEXTE

L'université Paris Diderot - Paris 7

- 2538 personnels titulaires dont 1477 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 1061 personnels BIATOSS.
- 1127 personnels contractuels dont 971 contractuels enseignants ou chercheurs et 156 contractuels BIATOSS.
- 1200 chargés d'enseignement, 110 vacataires.

Passage aux RCE
01 janvier 2009

- Masse salariale assortie d'un plafond d'autorisation d'emplois
- Tous les personnels sont payés via la paye à façon
- Déconcentration des actes de gestion

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009

2

UNIVERSITÉ PARIS DIDEROT

Le plafond d'emplois et la masse salariale

Le plafond d'emplois global

Il correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond est voté par le conseil d'administration de l'université au moment du vote du budget. Il peut être modifié en cours de gestion par le biais d'une décision budgétaire modificative.

Le plafond d'emplois État

Il correspond aux seuls emplois financés en tout ou partie par l'État. Il est fixé par l'État de manière contractuelle à l'occasion de la signature du contrat quadriennal ou de son avenant.

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 3

UNIVERSITÉ PARIS DIDEROT

Le plafond d'emplois et la masse salariale

Plafond d'emplois sur ressources propres de l'établissement

Plafond d'emplois État (négocié dans le cadre du contrat quadriennal)

Plafond d'emplois global (voté par le CA)

Emplois

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 4

UNIVERSITÉ
PARIS
DIDEROT

Le plafond d'emplois et la masse salariale

Le décompte des emplois

L'unité de mesure de décompte des emplois est l'équivalent temps plein travaillé (ETPT). Il prend en compte la quotité de travail et la durée de la période d'emploi.

La fongibilité des emplois

Les corps n'interviennent pas dans le décompte des emplois, il est donc possible de transformer un emploi d'un corps vers un autre sans modifier le plafond d'emplois. Le facteur limitant devient alors la masse salariale.
Exemple : 1 PR (1 emploi) -> 1 Catégorie C (1 emploi)

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 5

UNIVERSITÉ
PARIS
DIDEROT

La masse salariale

La masse salariale comprend des dépenses relevant directement des charges de personnels et aussi des dépenses connexes.

- Des rémunérations principales : traitement brut, SFT,...
- Des primes et indemnités
- Des cotisations patronales
- Des prestations sociales : Remboursement domicile-travail, CLD, ARE, Capital décès,...
- De l'action sociale

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 6

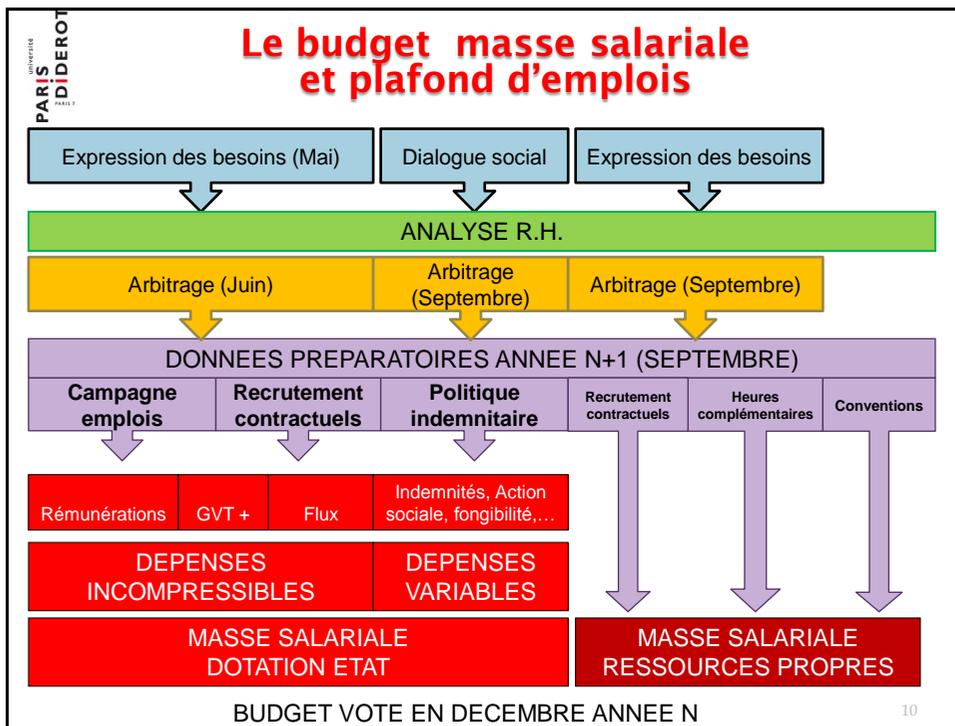
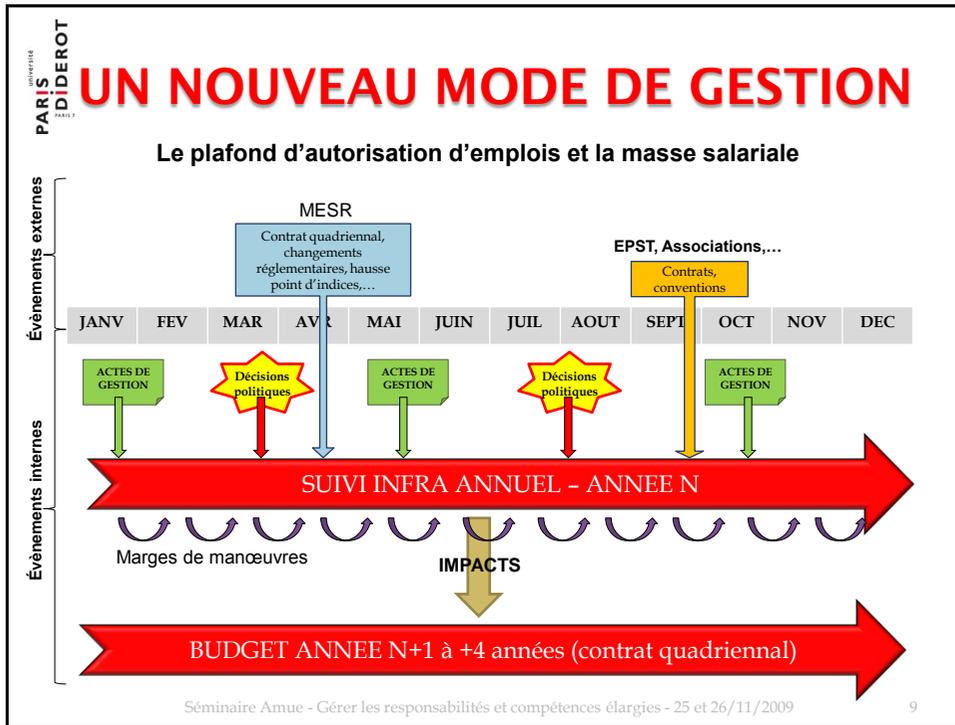
PARIS DIDEROT

Le plafond d'emplois et la masse salariale

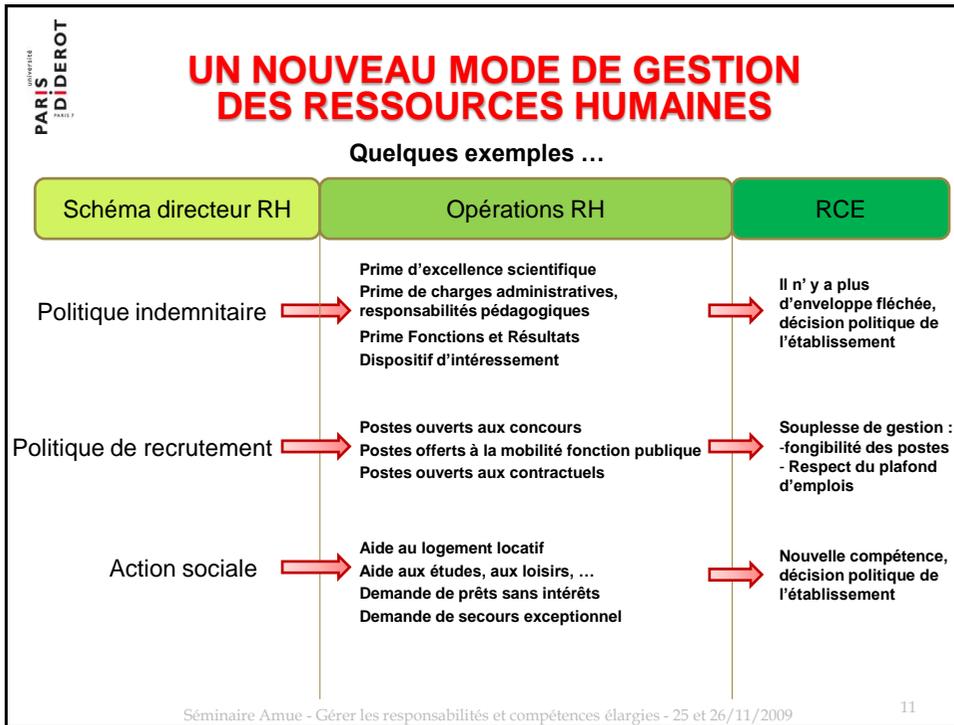
Masse salariale Etat	Masse salariale sur ressources propres	
Dotation contractuelle	Conventions cadres et spécifiques Droits d'inscription, ...	
Personnels titulaires	CDD Enseignants sur ressources propres (ATER, Lect., Mait. Lang., ...) CDD BIATOSS sur ressources propres CDD BIATOSS sur recettes FC / FP CDD BIATOSS sur contrat recherche Saisonniers Doctorants / Post doctorants	Heures complémentaires Tuteurs Surveillants Contrats horaires (quotité <50%)
Personnels contractuels sur postes vacants		
Postes ATER Lecteurs / Maitres de Langue Postes contractuels médecine		
Doctorants contractuels sur dotation Etat		
Plafond d'emplois Etat	Plafond d'emplois Établissement	Hors plafond d'emplois
X ETPT	Y ETPT	
Z ETPT		Plafond d'emplois global

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 7





Stéphane VILLAIN, directeur des ressources humaines
Université Paris-Diderot



La Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH)

Convevoir la GPRH comme une action et ne pas en faire
Une démarche au service de la gestion des ressources humaines.	Une affaire de spécialistes, déconnectée des pratiques des gestionnaires.
Une démarche pour agir	Un simple recueil d'informations
Une démarche qui mobilise des outils quantitatifs mais aussi qualitatifs en vue de la réalisation d'un plan d'action	Une étude statistique
Une démarche qui est fondée sur des prévisions en matière d'objectifs mais aussi d'évolution des paramètres de gestion	Une étude prospective
Une démarche qui doit être le socle du dialogue social	Un bilan social

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009 12

