

Relevé de conclusions du 17 janvier 2007

1. Mise en œuvre des CDI en établissement d'enseignement supérieur (application de l'article 13 de la Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005)

Jean Déroche, Secrétaire général de l'université Louis Pasteur- Strasbourg 1, et Michel Volle, Président de l'université d'Avignon et des pays de Vaucluse ont présenté la pratique de chacun de leur établissement en matière de gestion des contractuels.

L'université Louis Pasteur a développé depuis très longtemps une politique de gestion des personnels contractuels (construction d'une carrière). L'établissement transforme, au fur et à mesure, les CCD en CDI des contractuels qui rentrent dans les conditions définies par la Loi. Ce principe a été adopté par le Conseil d'administration de l'université.

L'université d'Avignon et des pays de Vaucluse compte peu de personnels contractuels. La politique de l'établissement consiste à encourager et accompagner ces derniers à passer les concours. L'établissement, compte tenu de sa taille, ne développe pas une politique de transformation des CDD en CDI.

Il existe deux stratégies différentes d'utilisation de la Loi : l'une visant à utiliser le CDI comme moyen de gestion des contractuels et l'autre visant à limiter le nombre de contractuels.

L'objectif de cette loi est de gérer le « stock » de contractuels qui n'a pu être résorbé par la loi Sapin, de ne pas le renouveler et d'amener les établissements à développer une véritable politique de gestion de personnels des contractuels.

2. LOLF : gestion prévisionnelle des emplois et de la masse salariale point d'étape sur les travaux du groupe de travail et orientations

Dans un premier temps, l'application de la LOLF en établissement et notamment à la Direction des Ressources Humaines, a amené le groupe à élaborer des préconisations sur les aspects organisationnels des instances en identifiant de nouveaux flux d'informations et d'échanges entre services et de nouvelles fonctions et organisation à la DRH. Ces documents seront mis en ligne : la notion de fonctionnement en « gestion centralisée » à la DRH est à préciser par des exemples.

Les travaux du groupe se poursuivent par un aspect plus technique sur le thème du suivi et du pilotage des emplois et de la masse salariale. Le groupe travaille actuellement sur la conception de méthodologies et d'outils tels que tableaux de bord. Les documents élaborés seront mis en ligne et un séminaire sur le thème précité clôturera l'ensemble des échanges.



3. Points d'information : modifications statutaires liées à l'application du protocole Jacob ; état d'avancement des travaux d'actualisation de REFERENS

Geneviève Hickel, MENESR DGRH C1-2

Suite aux travaux d'actualisation de REFERENS, les BAP E et G ont été mises à jour. L'intitulé de la BAP E est modifiée comme suit : *Informatique, statistique et calcul scientifique*. Elle comprend toujours 5 familles avec les modifications suivantes : création de la famille « statistique », regroupement des familles « administration des réseaux, des ressources informatiques et des systèmes d'informations » et « administration des systèmes, réseaux et télécommunications » en systèmes d'informatiques, réseaux télécommunications. Elle compte désormais 16 emplois types au lieu de 21. Ces actualisations sont d'ores et déjà accessibles sur le site de REFERENS. Le travail d'actualisation de l'ensemble des autres BAP devrait être achevé en fin 2007. Il reste des questions sensibles notamment sur les BAP H et I.

L'impact de la mise en œuvre du protocole Jacob (amélioration des carrières de la fonction publique) est particulièrement important pour les catégories C. On compte alors un seul corps par filière, comportant 4 grades et un recrutement à deux niveaux (pied de corps échelle 3 par commission de sélection, en milieu de corps échelle 5, recrutement par concours interne, externe). Une amélioration possible du passage de catégorie C en catégorie B par liste d'aptitude, via la définition d'une fourchette, laissant chaque ministère libre de fixer son taux compris dans cette fourchette.

Pour les catégories B, cela concerne plus les corps hors ITRF, avec également une amélioration possible du passage de la catégorie B et A par liste d'aptitude par définition d'une fourchette.

Pour les catégories A et B (comme c'est le cas pour les catégories C depuis fin 2005), on constate une amélioration de la reprise des services antérieurs et la reprise des services privés devient possible. Ceci est valable pour tous les corps.

4. GRH : enseignants-chercheurs et enseignants : présentation du dossier

Présentation de la structure et du contenu du dossier à paraître dans la collection "Les Dossiers de l'agence", synthétisant les travaux du groupe. Ceci n'a pas amené de remarques particulières de la part des membres du comité. Le comité valide donc cette dernière constituée par :

- une introduction posant la problématique et la méthodologie ;
- une première partie portant sur les enjeux de la GRH des enseignants du supérieur en définissant le contexte et les moyens de répondre aux enjeux ;
- une seconde partie centrée sur les individus et abordant dans un premier point le temps les pratiques du métier et les évolutions, dans un troisième temps la formation et l'accompagnement et enfin les conditions de travail et les relations avec les collègues et les étudiants ;
- une troisième partie axée sur l'établissement en déclinant les aspects liés à la politique de gestion des postes, à l'attractivité (comment faire, conditions et environnement de travail) et aux structures pour la GRH des enseignants du supérieur ;
- une conclusion définissant des préconisations.