

Les marges de manœuvre et les contraintes réglementaires de valorisation des missions

Marylène Oberlé

*Directrice des Ressources Humaines
Université Louis Pasteur – Strasbourg*

L'ULP en quelques chiffres

- Plus de 18000 étudiants
- Plus de 3000 personnels
 - 1475 enseignants chercheurs dont 421 praticiens hospitaliers
 - 1413 IATOS dont 261 contractuels
- 62 unités de recherche dont 31 associées au CNRS
 - ➔ près de 1300 doctorants
- 18 composantes – 4 écoles d'ingénieurs – 2 IUT

1. Les marges de manoeuvre



Domaine « emploi »

- une politique d'emploi avec évaluation, hiérarchisation des demandes, redéploiements au sein de l'Etablissement

Portage politique fort : implication des instances – Bureau – CEVU – Conseil Scientifique – Conseil d'Administration

- mise en place d'une politique « d'attractivité » en partenariat avec le Ministère, les collectivités
- rapprochement avec le CNRS – articulation recrutements, repyramidages (ex. échanges de données « EMPLOIS » - procédures NOEMI – partenariat rénové...)

1. Les marges de manoeuvre (suite)



Domaine « carrière »

- aménagement de services

(décharges de service statutaires PRAG – PRCE, décharges sur décisions de CA au titre de projets spécifiques validés par le Conseil Scientifique)

- attribution des CRCT

- accompagnement des demandes de délégations / partenariat renforcé CNRS - Université

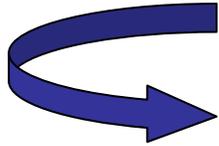
1. Les marges de manoeuvre (suite)



Domaine « formation »

- des activités de formation prises en charge par les services de formation continue pour des stages collectifs ou individuels (langues étrangères, hygiène et sécurité, appropriation de l'université numérique) – axes inscrits au contrat quadriennal
- des formations visant à accompagner la prise de fonction/l'accueil (fonctionnement de l'institution, connaissances des statuts...)

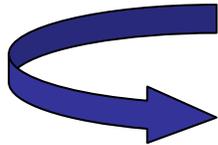
2. Les contraintes réglementaires



**la notion de « services d'enseignement »
: une réflexion est nécessaire en terme**

- **d'intégration de certaines activités dans le service (enseignements en non présentiel...)**
- **et sur le volume horaire global – 192 h qui ne permet pas d'opérer des modulations de services (missions particulières de l'enseignant sur une période donnée)**

2. Les contraintes réglementaires (suite)

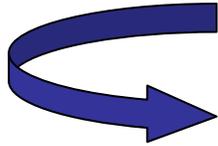


Contraintes dans le cadre de la gestion des primes et des décharges

- une autonomie que l'on peut qualifier de « relative » :
 - enveloppe globale – prime de responsabilité pédagogique et prime de charges administratives
 - compatibilité de la PEDR avec une autre prime – les primes d'administration, de charges administratives, de responsabilités pédagogiques restant cependant **EXCLUSIVES** les unes des autres en cas de cumul avec la PEDR

Non possibilité de cumul pour les personnels bénéficiaires de décharges (pour la PCA et la PRP)

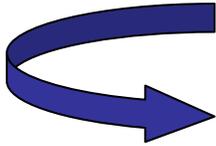
2. Les contraintes réglementaires (suite)



Contraintes dans le cadre de la gestion des primes et des décharges

- **problématique de la limite statutaire des décharges qui s'avèrent insuffisantes pour l'exercice de certaines fonctions (directions d'UFR...)**

2. Les contraintes réglementaires (suite)



Gestion des carrières

- **contingent local de promotions : selon les structures universitaires pas de définition des critères retenus pour opérer les choix (souvent prise en compte du critère unique de « l'activité recherche »)**
- **faible contingent global d'avancements**

Les universités disposent de marges de manœuvre dès lors que la gestion de « ses » ressources humaines s'inscrit dans une dynamique de valorisation. Ces marges de manœuvre restent toutefois faibles, en raison des limites statutaires fixées notamment par le décret de 1984.

La mise en place de la LOLF conduit également les établissements à réfléchir plus avant à leur politique d'emplois, et leur gestion des ressources humaines, c'est dans ce contexte que des marges de manœuvre supplémentaires pourront être dégagées dès lors que les évolutions statutaires suivront...