

## **Synthèse des propositions de la CPU sur les ressources humaines**

**à l'issue du colloque de Rennes des 15-16-17 mai 2013**

Les universités connaissent, depuis quelques années, de profonds bouleversements dans leurs structures, dans leurs missions, dans leur fonctionnement et dans leur environnement. Ceux-ci ont nécessairement affecté la question centrale des ressources humaines.

La loi Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) de 2007 (et en particulier les RCE) a contribué à modifier complètement les métiers des personnels de nos établissements. Le contexte économique peu favorable à la mise en place de dispositifs ambitieux en matière de gestion des personnels est encore obscurci par les interrogations sur la prise en charge par l'Etat de compensations sur la masse salariale. La réorganisation des fonctions support, la nécessité de renforcer certains services ou certaines directions, jugés particulièrement sensibles au moment du passage aux responsabilités et compétences élargies, ont incité les universités à effectuer des recrutements de manière différente et ont amené les personnels à évoluer dans leur fonctionnement et dans leurs compétences. L'évolution des méthodes d'enseignement et de travail et celle des missions des enseignants chercheurs, des enseignants, des personnels administratifs, techniques, de santé et de service, la question récurrente de l'évaluation des personnels ont eu tendance à remettre en cause l'identité de chaque corps et leur sentiment d'appartenance. La loi du 26 juillet 2005 introduisant la CDIsation dans la fonction publique, la loi LRU permettant des recrutements directs de personnels de catégorie A sur CDI, mais aussi le poids des financements sur appel à projets qui a conduit à multiplier les CDD, et la loi du 12 mars 2012 résorbant l'emploi précaire par CDIsation et titularisation modifient les évolutions de carrière et amènent à repenser les politiques.

Les projets de lois en cours vont avoir un impact sur les universités, qu'il s'agisse de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, de la loi sur la formation professionnelle ou de l'acte III de la décentralisation, dont l'objet est large puisqu'il englobe une réforme de l'action publique et de l'Etat, avec probablement une montée en puissance de la région comme acteur essentiel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La CPU présente dans ce document l'ensemble des propositions sur les ressources humaines qu'elle a soutenues dans le cadre des Assises de l'enseignement supérieur en novembre 2012, qu'elle a discutées au sein de ses commissions et adoptées en assemblée générale de la CPU entre 2012 et 2013, ainsi que les propositions issues du colloque annuel de la CPU tenu à Rennes les 15-16-17 mai 2013, sur « Les femmes et les hommes qui font l'université. Quelles politiques de ressources humaines pour l'université de demain ? »

## Le service public national de l'enseignement supérieur et de la recherche

Trois principes sont soulignés de manière récurrente à travers les différentes propositions présentées :

- La CPU rappelle son attachement au service public national de l'enseignement supérieur et de la recherche, maintes fois réaffirmé, l'an dernier lors de son colloque annuel à Marseille, cet automne dans sa contribution aux Assises, et depuis quelques mois dans le cadre de la préparation de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, et son attachement au statut de fonctionnaire d'Etat pour les personnels qui exercent des missions permanentes dans les établissements.
- Consciente du rôle national et international des universités, la CPU ne veut pas d'une régionalisation des universités, ni d'une tutelle des régions sur les personnels et les budgets des établissements.
- L'attachement à la fonction publique d'Etat ainsi que la nécessaire *sécurisation de la masse salariale transférée*<sup>1</sup> et la *mise à niveau financière des universités françaises*<sup>2</sup> sont la toile de fond des propositions ci-dessous.

## Les universités employeurs

La loi sur l'autonomie a rendu les universités employeurs de leurs titulaires ; elles doivent donc assurer ce rôle ; mais elles n'ont pu l'appréhender immédiatement et dans sa globalité. Une période d'apprentissage a été nécessaire, alors qu'elles ne disposaient pas des outils nécessaires pour pouvoir assumer correctement et efficacement cette mission. Mais les établissements ont eu les yeux rivés sur l'évolution de leur masse salariale, éteignant les incendies ou colmatant des déficits, sans avoir la possibilité ni les marges de manœuvre pour construire une vraie politique de gestion des ressources humaines.

Les universités souffrent d'un sous-encadrement chronique, en nombre, d'une part, en qualification d'autre part. Une distinction se fait cependant entre la formation et la recherche. Cette dernière bénéficie parfois du soutien et des personnels des organismes de recherche, tandis que la formation reste un peu le parent pauvre en termes d'ingénierie et d'encadrement. Les fonctions support, indispensables dans le cadre des RCE, ont souffert des mêmes maux, occasionnant le recrutement de contractuels, mais avec quel avenir, quel accompagnement, quelles perspectives ? Il faut être attentif à leur évolution, à leur formation, en leur proposant éventuellement une mobilité. La nécessité de la formation de nos personnels quels que soient leurs statuts est évidente, mais la situation budgétaire des universités ne permet pas toujours de l'assurer. Par ailleurs, il faut continuer à veiller à résorber la précarité.

<sup>1</sup> Proposition CPU n° 59 pour les Assises

<sup>2</sup> Proposition CPU n° 59 pour les Assises

Une politique globale et cohérente de ressources humaines est à engager autour des propositions suivantes.

**-Proposition 1 : Mettre en place dans les universités une politique de ressources humaines globale, cohérente et ambitieuse**

*Dans le cadre de statuts majoritairement nationaux des personnels des universités, il faut permettre aux établissements de mettre en place des politiques de ressources humaines ambitieuses, qui valorisent et reconnaissent toutes les dimensions de l'activité de toutes les catégories de personnels (BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels).*

*Une organisation des parcours de carrière est nécessaire pour les personnels contractuels des universités.*

*Comme pour les enseignants-chercheurs, les règles de gestion applicables aux BIATSS et aux enseignants doivent laisser davantage de responsabilités aux établissements. Pour les enseignants-chercheurs, les activités de formation, de diffusion des connaissances ou de valorisation doivent être mieux prises en compte dans l'évolution des carrières. A cette fin, les processus d'évaluation des personnels doivent être profondément réformés.*

*Les politiques de ressources humaines des établissements doivent intégrer les missions de formation continue et d'action sociale à destination de toutes les catégories de personnels.<sup>3</sup>*

*La CPU demande de permettre au CA de déléguer des compétences aux CS et CEVU (conseil académique) pour les processus de décision en matière RH, mais de garder le pilotage stratégique et budgétaire au niveau du Conseil d'Administration, ainsi que les décisions finales de recrutement<sup>4</sup>.*

**-Proposition 2 : Placer la formation de tous les personnels au cœur de la stratégie RH**

L'évolution des universités a fait apparaître de nouveaux besoins, de nouvelles méthodes et de nouvelles attentes qui conduisent les personnels à faire preuve de plus d'adaptation. Dans ce contexte, la formation continue de tous les personnels prend un caractère stratégique et nécessite un large investissement de la part des établissements. La CPU propose qu'un cadrage national des budgets dédiés à la formation des personnels soit réalisé, à partir d'un état des lieux s'appuyant sur les bilans sociaux des universités, qui aboutirait à des préconisations en termes de pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation des personnels. Actuellement, un grand nombre de formations existent dispensées par l'ESEN, l'AMUE, les organismes de recherche ou encore les établissements eux-mêmes. Cette multiplicité de formations constitue un paysage riche mais complexe et non coordonné. La CPU propose qu'un répertoire national des formations soit élaboré. De plus, des formations pourraient être créées à partir de la mutualisation de formations mises en œuvre dans les établissements. Outre les moyens dédiés au plan de formation, la formation continue des personnels requiert de professionnaliser les équipes en charge de l'accompagnement et de la formation. La généralisation des conseillers mobilité carrière dans les universités devrait permettre de suivre au plus près la carrière de tous les personnels. Les formations proposées aux personnels sont encore très souvent destinées aux personnels BIATSS ou peu d'enseignants et enseignants-chercheurs se sentent concernés par la formation continue. Il est indispensable que les plans de

<sup>3</sup> Proposition CPU n° 72 pour les Assises

<sup>4</sup> Proposition CPU n°68 pour les Assises

formation de tous les personnels soient élaborés en cohérence avec le projet d'établissement, dans le cadre du dialogue social, et leur permettent de s'adapter aux nouveaux enjeux en termes de pilotage par exemple. La formation des personnels leur fournit aussi les moyens de se souder autour d'un projet. Ainsi, des formations mixtes des élus et des équipes administratives gagneraient à être mises en œuvre.

**- Proposition 3 : Assurer un accompagnement et un suivi individuel et collectif de l'ensemble des personnels, tourné vers le développement des compétences, dans le cadre d'un dialogue social renforcé.**

Mettre en œuvre l'entretien d'évaluation des BIATSS et, à partir de son contenu, assurer en fonction des besoins exprimés un accompagnement et un suivi de ces personnels, notamment en matière de formation et de qualité au travail. La reconnaissance du rôle des personnels BIATSS doit être réaffirmée à cette occasion.

Assurer un accompagnement des jeunes enseignants-chercheurs en début de carrière en leur donnant une vision globale sur les possibilités qui leur sont offertes et une information sur la réglementation.

*En ce qui concerne l'évaluation des enseignants-chercheurs, la CPU souhaite qu'elle soit la pierre angulaire d'un suivi de parcours tout au long de la carrière. L'évaluation des enseignants-chercheurs pratiquée par une instance extérieure à l'établissement, telle que le CNU, peut être un élément essentiel pour enclencher une politique de ressources humaines digne de ce nom, basée sur un suivi de parcours personnalisé. Chaque établissement pourrait se fonder sur cette évaluation, qui pourrait être complétée avec d'autres éléments, pour initier un dialogue entre l'enseignant-chercheur et un comité de suivi des carrières composé suivant des modalités propres à l'établissement. Ce comité de suivi pourrait assurer la synthèse des différentes évaluations inhérentes à l'activité d'un enseignant chercheur (promotion, PES, évaluation quadriennale).<sup>5</sup>*

**-Proposition 4 : Encourager la mobilité de tous les personnels et corrélativement limiter l'endorecrutement**

La CPU propose d'encourager la mobilité de tous les personnels et notamment de :

- Professionnaliser les équipes en charge de l'accompagnement et de la formation des personnels, généraliser le conseiller mobilité de carrières.
- Promouvoir un droit nouveau de détachement de tous les enseignants-chercheurs qui le souhaitent pour des durées limitées (par exemple 3 ans). Ce détachement nécessitera d'avoir les accords préalables au sein des deux universités. On pourrait envisager un dispositif national de recensement des demandes de mutation ou de détachement (bourse nationale). Cette possibilité de détachement permettra notamment d'enrichir les compétences des EC et pour ceux qui le souhaitent de pouvoir postuler ensuite à un poste fixe, sans imposer toutefois le détachement comme condition préalable au recrutement. Elle contribuera aussi à limiter l'endorecrutement.
- Développer la mobilité internationale des EC.

---

<sup>5</sup> Position adoptée par la Commission des moyens et des personnels de la CPU le 23 mai 2012

- Attirer et fidéliser les meilleurs scientifiques :

*L'attractivité internationale des universités vis-à-vis des meilleurs chercheurs, repose sur leur capacité à offrir des « paquets » qui comprennent des éléments de rémunération, mais aussi la qualité de l'emploi et ses perspectives, l'environnement de travail et les conditions d'accueil des familles. La CPU recommande sur ce sujet un partenariat avancé entre les universités, les EPST et les partenaires territoriaux.*

*Un aspect important de l'attractivité des établissements dépend de l'offre qu'ils sont capables de proposer pour attirer et fidéliser les meilleurs scientifiques. Si la question de la rémunération est importante, elle n'est pas la seule variable. Il faut dans ce domaine raisonner en termes de « reconnaissance globale » en intégrant, à côté du niveau de rémunération : le type d'emploi proposé et les perspectives de carrières, l'environnement de travail, les moyens humains et les moyens matériels mis à disposition. Ainsi, plusieurs évolutions peuvent être envisagées pour aider les établissements à développer leur attractivité internationale et, corrélativement, à limiter les pratiques d'endorecrutements :*

- *valoriser les expériences internationales davantage qu'elles ne le sont à l'heure actuelle dans les pratiques de reclassements ;*
- *construire des environnements de travail, pour les recrutements de seniors qui, à côté de l'emploi du titulaire, mettent à disposition un ou deux emplois de post-doc et un contrat doctoral par an, le tout avec un budget de recherche.*<sup>6</sup>

*La CPU préconise, dans l'esprit du processus de Bologne, la mise en place d'un véritable marché européen du travail des chercheurs à l'échelle européenne qui passe notamment par une harmonisation des statuts. La construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche n'a pas bousculé les pratiques dans ce domaine, laissant se débrouiller les jeunes scientifiques qui veulent avoir une carrière internationale, au gré des réseaux qu'ils peuvent pénétrer et au hasard des rencontres.*<sup>7</sup>

*Les fonds structurels européens gérés par les régions devraient permettre de favoriser les actions en faveur de la mobilité des étudiants et des scientifiques, de la construction de réseaux européens d'universités et de régions, ainsi que du développement de stratégies transfrontalières<sup>8</sup>.*

Pour limiter l'endorecrutement des EC, la CPU propose de fixer des objectifs clairs, transparents, chiffrés et affichés par université sur l'ensemble des disciplines, à lisser sur plusieurs années, ce qui nécessite, au préalable, de définir précisément ce qu'est l'endorecrutement.

#### **-Proposition 5 : Développer l'égalité femme-homme et la parité dans les établissements**

Pour développer l'égalité femme-homme et la parité dans les établissements, la CPU propose notamment :

- de sexuer toutes les bases de données de l'ESR.
- Afin de symboliquement marquer la volonté de développer la parité, une autre proposition consiste, en cas d'égalité de voix pour une élection, une promotion ou une désignation, à

---

<sup>6</sup> *Proposition CPU n°10 pour les Assises*

<sup>7</sup> *Proposition CPU n°9 pour les Assises*

<sup>8</sup> *Proposition CPU n°13 pour les Assises*

donner la préférence à la décision qui favorise le plus la parité (au lieu de retenir le critère d'âge qui est le plus courant).

- Dépayer la procédure disciplinaire dans un autre établissement en cas de harcèlement sexuel.
- Mettre en place une charte de la parentalité afin de favoriser l'exercice de responsabilités par une organisation régulée prenant en compte les contraintes des parents et jeunes parents.
- Prévoir une année supplémentaire sur la présentation de la carrière dans les dossiers de promotion ou de demande de financement pour les femmes ayant eu un enfant (et par enfant) afin qu'elles ne soient pas pénalisées par la maternité.

Enfin, en ce qui concerne la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection (recrutement des enseignants-chercheurs), la CPU a proposé à la DGRH que les disciplines composées de plus de 20 % de personnes de chaque sexe respectent les dispositions de la loi du 12 mars 2012 (proportion minimale de 40% de chaque sexe), et que les disciplines comportant moins de 20 % de personnes d'un sexe puissent déroger à cette disposition, pour une durée de 4 ans (tout en respectant toutefois un seuil de personnes de chaque sexe minimal égal au double de la proportion du sexe le moins représenté dans le corps de recrutement (PU) ou dans l'ensemble des deux corps (MCF)<sup>9</sup>.

#### **-Proposition 6 : Handicap : faire de l'université un modèle d'intégration citoyenne**

Pour faire de l'université un modèle d'intégration citoyenne en matière de handicap, la CPU propose de :

- développer une approche globale : projets intégratifs (incluant la formation, l'accessibilité du site, les transports, le logement,...), référents identifiés, bonus aux composantes actives dans le domaine,...).
- Elargir la notion d'unités déductibles du montant des contributions au FIPHFP, pour affirmer et soutenir le rôle des universités dans la constitution d'un vivier de diplômés en situation de handicap, en y intégrant les dépenses liées à l'accueil, l'intégration et à l'accompagnement des étudiants et stagiaires de la formation continue inscrits dans l'établissement ainsi que les dépenses d'accessibilité destinées aux usagers.
- Hiérarchiser l'ensemble des obligations d'emploi qui, en se cumulant, mettent les établissements face à une impossibilité de les respecter toutes.
- Développer les partenariats avec les entreprises, lycées, collectivités locales, fondations, etc.
- S'appuyer sur l'expertise avérée des collectivités locales en matière d'accessibilité des bâtiments et des lieux collectifs.
- Prévoir la présentation annuelle en CA d'un rapport sur le handicap avec des indicateurs de suivi et les résultats afin de sensibiliser les administrateurs à cette question.
- Favoriser les recherches sur le handicap au sein des universités sous la forme d'appels à projets nationaux lancés par l'ANR, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

---

<sup>9</sup>

Position adoptée par la Commission des moyens et des personnels de la CPU le 17 avril 2013

**-Proposition 7 : Elaborer une politique d'action sociale, élargie à la qualité de vie au travail, politiquement portée et soutenue par une structure identifiée**

Héritant des instruments de l'action sociale avec le passage aux RCE, les universités doivent élaborer une véritable politique d'action sociale, élargie à l'environnement social au travail. Elle doit être portée politiquement par un membre de l'équipe présidentielle et soutenue par une structure, au service de l'ensemble des personnels de l'université, en lien avec la direction des ressources humaines. L'évolution du contexte (responsabilités et compétences élargies, nouveaux outils de management, tensions sur les moyens) impose une attention particulière à la qualité de la vie au travail en repensant les pratiques de relations humaines dans nos établissements. Il s'agit notamment de former l'encadrement au management collaboratif et de prendre en compte les risques psycho-sociaux dans la gestion des personnels. Cela devrait être notamment le cas pour les enseignants-chercheurs à travers l'élaboration d'une charte de bonne conduite sur les procédures d'évaluation entre la CPU, le MESR, la CP-CNU et les organismes de recherche. Dans cette perspective, une démarche coordonnée de dialogue social devrait être mis en place dans chaque établissement pour dépasser la pluralité d'instances sociales en place (CT, CHSCT, CPE, commissions consultatives, etc.).

**-Proposition 8 : Reconnaître l'ensemble des missions permettant aux personnels de bénéficier d'une progression de carrière**

La CPU est favorable à la reconnaissance de l'ensemble des missions dans la carrière, notamment prendre en compte l'investissement et l'innovation pédagogique de l'enseignant-chercheur, l'investissement dans le numérique ; reconnaître l'activité de diffusion du savoir dans l'évolution des carrières des enseignants-chercheurs, et valoriser dans les parcours individuels des chercheurs les travaux collectifs transdisciplinaires.

*La CPU propose de garantir une évolution de carrière prenant en compte l'investissement pédagogique de l'enseignant-chercheur. Le levier indispensable au changement est celui de la gestion des ressources humaines dans leur ensemble et, concernant l'investissement pédagogique, celle des « enseignants et enseignants-chercheurs ». La prise en compte de l'investissement de l'enseignant en formation suppose une réforme des processus d'évaluation, puisqu'il s'agit de redonner une place majeure à l'enseignement dans l'évaluation des enseignants-chercheurs, des laboratoires et des établissements.<sup>10</sup>*

*L'activité de diffusion du savoir doit être réaffirmée comme une mission fondamentale des universités. A ce titre, elle doit être reconnue dans l'évolution des carrières des enseignants-chercheurs.<sup>11</sup>*

*La CPU est favorable à la création d'une structure destinée à organiser le pilotage scientifique, logistique et déontologique de l'expertise ainsi que sa valorisation dans les universités. Elle incite à la création d'une Haute autorité de l'expertise scientifique qui aura un rôle d'alerte, notamment en matière de santé et d'environnement.<sup>12</sup>*

---

<sup>10</sup> Proposition CPU n° 34 pour les Assises

<sup>11</sup> Proposition CPU n° 56 pour les Assises

<sup>12</sup> Proposition CPU n° 58 pour les Assises

**-Proposition 9 : Valoriser la formation doctorale**

*La formation doctorale doit être valorisée par une augmentation très significative des financements appropriés et une reconnaissance du diplôme par les branches professionnelles et la haute fonction publique.<sup>13</sup>*

La CPU souhaite un engagement fort pour la mobilité des doctorants pendant la thèse et l'introduction d'une formation RH pour les encadrants. Elle propose de prendre en compte l'ensemble des missions et des compétences pour la qualification au niveau du CNU (en plus de l'enseignement). La CPU propose que la capacité à encadrer de jeunes chercheurs soit évaluée lors de la soutenance de la HDR. En ce qui concerne les contrats doctoraux, elle souhaite que leur nombre augmente et qu'il y ait la possibilité de moduler le service d'enseignement et le financement correspondant. Enfin elle demande que la représentativité des doctorants au sein des établissements soit améliorée en les reconnaissant comme jeunes chercheurs. En outre, on pourrait établir une charte de bonne conduite vis à avis des doctorants.

**-Proposition 10 : Faire évoluer les statuts des PRAG-PRCE (mobilité, activités, évaluation et carrière)**

La CPU propose qu'un co-portage du concours d'agrégation soit assuré entre MESR et MEN. Elle souhaite un contingent de promotions locales (en plus du national) pour la promotion des enseignants du second degré à l'université ; elle propose d'appliquer le référentiel horaire aux PRAG et d'alléger leur service pour leur permettre d'effectuer de la recherche, de repenser le statut de 1994 : obligations de service, partage de service entre le second degré et le supérieur dans la logique du lien Bac-3/Bac+3, etc.

**-Proposition 11 : Intégrer systématiquement l'offre de formation numérique à la politique des établissements et définir des outils RH communs permettant à tous les établissements de mettre en place une offre de formation à distance de qualité**

*La CPU demande que les heures consacrées à la formation à distance puissent être prises en compte dans les services statutaires et inscrites dans les contrats des chargés d'enseignement.<sup>14</sup>*

La CPU propose de définir un schéma directeur de l'offre numérique au cœur du projet d'établissement ; d'organiser un plan de formation des enseignants à la pédagogie et aux outils numériques ; de prévoir des cadres généraux pour la production de ressources numériques et pour l'accompagnement des étudiants (tutorat) ; de réfléchir, dans ce cadre, à la notion de pluri-annualité des services enseignant, à une décharge pour les nouveaux enseignants-chercheurs avec droits et devoirs (formation à la pédagogie) ; de mener une réflexion avec le Ministère sur les compétences et métiers adaptés au développement des usages numériques pédagogiques.

La CPU propose la création de maisons pour la pédagogie (ingénierie pédagogique), un accompagnement pédagogique et de renforcer l'incitation par un fonds d'aide à l'innovation pédagogique.

---

<sup>13</sup> Proposition CPU n° 51 pour les Assises

<sup>14</sup> Proposition CPU n° 27 pour les Assises

## **Des modes d'organisation à repenser : vers une politique globale de ressources humaines par site**

Les modes d'organisation et de travail sont à repenser. Des changements de logique sont intervenus avec les RCE. Le projet de loi sur l'ESR va à nouveau modifier profondément le paysage universitaire et va avoir une influence sur les modes d'organisation. Le niveau d'intervention est modifié puisque l'on passe de l'établissement au site, organisé sous forme de fusion d'établissements, de coopération ou association, ou sous forme de communauté d'universités et d'établissements. Le projet de loi sur l'ESR occasionne aussi une remise en cause du cadre d'action et une remise en cause des équilibres entre national et local. Les relations actuelles en matière de RH s'organisent autour de l'Etat et des établissements. Le projet de loi ESR semble les réorganiser autour d'un autre binôme : Etat et site ; le site sera plus étendu, et engendrera des problématiques différentes. La politique de RH est à reconstruire : le cadre d'attribution des moyens va évoluer, mais il sera toujours indispensable de disposer d'une gestion des personnels et des moyens qui ne peut être faite qu'en proximité ; c'est là que doit se tenir le dialogue social, il s'agit d'un enjeu majeur. Il faudra donc réfléchir au sens de l'université dans ce nouveau contexte, à la place et au rôle des composantes, à des structures intermédiaires nouvelles, aux liens entre ces différents niveaux. Une politique globale et cohérente de RH devra être définie dans ce nouveau périmètre en impliquant les organismes de recherche ; un travail doit être mené sur le rapprochement des situations des personnels.

### **-Proposition 12 : Concilier une vision stratégique centralisée avec un management professionnel de proximité**

*Afin de trouver le bon équilibre entre unité et structuration interne des universités, en assurant toujours la cohérence et la lisibilité de l'articulation formation-recherche, la CPU demande d'assouplir le statut des universités dans le cadre d'un statut unique qui permette notamment d'organiser la subsidiarité au sein de l'université avec les composantes pour favoriser l'implication des directeurs de composantes dans la politique de l'établissement, et leur participation à la co-construction de la politique de l'établissement<sup>15</sup>.*

### **-Proposition 13 : Avoir une charte de bonne conduite RH pour les personnels contractuels harmonisée avec celle des organismes de recherche (transparence, entretiens, droit à formation, bilan social)**

La CPU propose d'élaborer une charte de bonne conduite ou une convention pour les contractuels dans les établissements en se coordonnant avec les organismes de recherche. De façon plus générale, *la CPU demande une intervention forte de l'État afin de soutenir la mise en place de procédures et d'outils identiques de gestion entre les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche*.<sup>16</sup>

### **-Proposition 14 : Concevoir la communication interne comme l'outil privilégié du développement du sentiment d'appartenance et de la culture commune.**

La CPU propose de construire une politique RH en partant du sentiment d'appartenance comme préalable, en lien avec l'histoire commune de l'université et de chaque établissement. Elle souligne la

---

<sup>15</sup> Proposition CPU n° 62 pour les Assises

<sup>16</sup> Proposition CPU n° 49 pour les Assises

nécessité absolue d'une communication interne qui ne soit pas limitée à la diffusion d'informations mais conçue comme un outil de transformation et d'anticipation du changement. Pour améliorer le sentiment d'appartenance des personnels, la CPU considère que l'université doit être nationalement assumée comme projet sociétal et reconnue comme laboratoire de nos sociétés. Par ailleurs, le sentiment d'appartenance à l'université passe aussi par les associations étudiantes (avant les alumni) et par la création d'événements qui réunissent personnels et étudiants (ex : anniversaire de l'université).

## **L'articulation nécessaire entre le rôle de l'Etat et le rôle des établissements**

Le contrat de confiance avec l'Etat doit exister pour sécuriser la masse salariale, sans laquelle il est vain d'imaginer de pouvoir développer une quelconque politique des ressources humaines. C'est cette confiance dans l'engagement de l'Etat, dans sa capacité à garantir que toutes les décisions prises au niveau national et ayant un impact sur la masse salariale seront accompagnées des moyens correspondants, selon le principe du décideur – payeur, qui inspire les propositions de la CPU pour dessiner les politiques des ressources humaines des universités de demain.

L'Etat conserve en matière de politique RH des établissements un rôle de régulateur. Il est le garant de l'équité des situations des personnels, même si la LRU en faisant de l'université l'employeur lui permet d'agir au nom et pour le compte de l'Etat.

### **-Proposition 15 : Simplifier, harmoniser et rendre plus lisible la politique indemnitaire des établissements**

Le régime indemnitaire des enseignants est régi par trois décrets qui correspondent aux trois principales missions qu'ils exercent (la pédagogie, la recherche et l'administration), et qui précisent les règles de cumul des primes et indemnités entre elles et les possibilités de les convertir en décharges de services. Pour les BIATSS, il existe un certain nombre de primes et d'indemnités liées aux corps, aux catégories et aux activités, certaines sont individualisées. La CPU propose une simplification et une harmonisation des primes et indemnités de base, en permettant aux universités d'ajuster, au niveau de l'établissement ou au niveau du site, leur propre politique indemnitaire.

### **-Proposition 16 : Aligner les règles de déroulement de carrière des PU-PH et MCU-PH sur les PR et MCF**

La CPU propose notamment d'aligner d'une part les échelons et les grades des MCU-PH sur ceux des MCF, et d'autre part d'harmoniser les durées de passage entre échelons ; et pour les PU-PH d'aligner le temps de passage entre échelons. De plus, la CPU souhaite que les promotions qui sont faites à 100 % par le CNU médical pour les PU-PH et MCU-PH fonctionnent sur le modèle du CNU pour les PR et MCF (50% CNU, 50% établissement, et voie spécifique).

### **-Proposition 17 : Mettre en place une voie spécifique de promotion des MCF en PR**

La CPU propose de mettre en place une nouvelle voie de promotion des maitres de conférences hors classe à professeurs (PR 2ème classe) pour récompenser un investissement exceptionnel dans l'établissement. Un contingent national pourrait être établi annuellement et distribué aux établissements. Les conseils académiques feraient ainsi des propositions fondées sur les critères d'investissement en pédagogie/formation, insertion professionnelle des étudiants, pilotage, diffusion

de l'information scientifique, recherche etc. On pourrait envisager que la procédure repose sur l'avis d'une instance nationale. On pourrait aussi prévoir en même temps des mesures d'accompagnement (ex. CRCT pour reprendre de la recherche après des responsabilités d'administration).

**-Proposition 18 : Modifier la procédure d'accès au corps des professeurs des universités pour les sections 1 à 6 du CNU**

La CPU réaffirme la nécessité de simplifier le dispositif d'accès au corps des professeurs des universités pour les sections 1 à 6 du CNU et de l'intégrer dans le respect du principe de l'autonomie des établissements. La CPU propose de maintenir une première voie, le concours d'agrégation ; de créer une voie de droit commun, identique à celle existant dans les autres sections, ouverte sans condition d'ancienneté dans la fonction publique (qualification par le CNU, puis candidature dans chaque université, comité de sélection et conseil d'administration) ; de maintenir les procédures des 46-3 et 46-4, qui sont communes à toutes les sections CNU. Le recrutement externe ne nécessiterait plus de contingentement.<sup>17</sup>

**-Proposition 19 : Obtenir, pour les enseignants du second degré et les BIATSS, un contingent de promotions locales, qui, comme pour l'avancement des PR et des MCF, s'ajouterait au contingent de promotions nationales**

L'investissement des personnels dans les universités et leur professionnalisation rend indispensable de reconnaître les compétences acquises. Or, pour les enseignants du second degré et pour les personnels BIATSS, les établissements n'ont aucune maîtrise des possibilités de promotion, qui sont par ailleurs données en nombre très limité. La CPU propose que les établissements acquièrissent la possibilité d'attribuer des promotions à leurs personnels par une répartition des promotions entre un contingent local et un contingent national.

**-Proposition 20 : Simplifier corps et catégories des BIATSS**

Par exemple : la fusion des ASI et des IGE ou restructuration de la catégorie C pour en faire un corps à 2 grades finissant à l'INM 486 (INM terminal de la classe normale de la catégorie B).

**-Proposition 21 : Disciplines rares**

La CPU propose dans un premier temps d'établir une cartographie des disciplines rares ou à faibles effectifs de manière à pouvoir avoir une vision globale de la situation des disciplines et de leur évolution en relation avec celle des effectifs étudiants et des chercheurs des organismes de recherche, et permettre ensuite d'élaborer un dispositif de soutien à ces disciplines au niveau national.

Version 21 juin 2013

---

<sup>17</sup> Position adoptée par la CPU le 20 septembre 2012