

Approche de la problématique RH dans le cadre de la DGG

Séminaire DGG – AMUE

13 avril 2010

Béatrice MEIER-MULLER – Directrice de la
Recherche – Université de Strasbourg

Préambule

- Points abordés pour la mise en place de la DGG sont souvent techniques ou politiques. La situation des personnels n'a été que rarement évoquée alors qu'elle se trouve au centre du débat sur le terrain.

Plan

- 1 – Constat
- 2 – Exemple strasbourgeois
- 3 – Enjeux
- 4 – Pistes de réflexion
- 5 – Les personnels

- **Constat :**
 - Les unités mixtes sont souvent dotées de personnels ITA pour assurer la gestion ou la direction administrative
 - La problématique des RH doit être au centre des préoccupations liées à la mise en place de la DGG. Elle concerne autant le CNRS que les universités.
 - Exemple strasbourgeois

Exemple strasbourgeois

- Rappel du périmètre de la recherche strasbourgeoise :
 - 77 unités de recherche réparties comme suit :
 - Unités universitaires : **34** dont une conventionnée avec le CNRS
 - Unités mixtes Université/CNRS : **29**
 - 21 UMR, 4 FRE, 2 UMS, 1 USR, 1 ERL.
 - Unités propres au CNRS : **6**
 - Unités mixtes Université/INSERM : **7**
 - Unité mixte Université/INRA : **1**

- 29 unités communes Université/CNRS
 - Hébergeur : Université à 90 %
 - Répartition des personnels :
 - ITA : **80 %**
 - IATOS : **20 %**

Fort déséquilibre des moyens humains affectés aux UMR entraînant à la fois des inquiétudes et des réticences de la part du personnel CNRS.

DGG et RH

- Ce déséquilibre est encore plus flagrant quand on s'intéresse à la catégorie des personnels en fonction :
 - **Université** : majorité de personnels de catégorie C & B – quelques catégories A (essentiellement dans les BAP scientifiques – rarement dans les BAP d'appui et de gestion)
 - **CNRS** : principalement des personnels de catégorie A et B avec une majorité de personnels de catégorie A (y compris dans les BAP d'appui et de gestion)

Enjeux

A Strasbourg, dans la seule BAP J – le différentiel porte sur près de **50 emplois**.

- **L'Université n'a pas les moyens** de faire face aux besoins en cas de non remplacement des personnels ITA (retraites – mutations). Possibilité de répondre partiellement dans le cadre de la campagne annuelle des emplois (nécessité de repyramidage des emplois).
- De son côté, **le CNRS** ne peut absorber de demandes changements d'affectation massifs. Se pose également le problème du devenir des personnels affectés dans les Services financiers des délégations régionales.
- **Nouvelle position de la direction du CNRS** : maintien possible des personnels dans les unités de recherche en gestion universitaire – plus de distinction entre postes d'appui ou de support et postes scientifiques.
- **Nécessité de conduire une réflexion commune pour trouver des solutions.**

Pistes de réflexion

Une solution possible : plateformes de gestion mutualisées

Ces plateformes existent dans certaines universités (Aix Marseille 2 – réflexion en cours à Strasbourg).

- rationalisation des moyens et possibilité de redéploiements,
- professionnalisation accrue des personnels (marchés publics, aide au montage et au suivi de projets, complexité de SIFAC)

Pourquoi ne pas en faire des unités mixtes de service ?

Les personnels

- Aujourd'hui les personnels manifestent leur inquiétude
 - Déroutement de carrières (avancements – promotions),
 - Différence de culture,
 - La peur de l'inconnue,
 - Procédures et outils.

Ces réticences peuvent constituer un sérieux frein au changement.

- Il est urgent de **rassurer les personnels**
 - En communiquant
 - Nouvelle position du CNRS (visite du Président du CNRS en mai prochain)
 - Élargir les réunions d'information conjointes Université/CNRS aux personnels – les associer davantage aux réflexions en cours.
 - En mettant en place des formations qui portent à la fois sur la connaissance de l'université, ses procédures et ses outils
 - Prévoir des jurys de recrutement mixtes



UNIVERSITÉ DE STRASBOURG