

**UNIVERSITE STRASBOURG1 – LOUIS PASTEUR**

**ANNEXE III**

**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

## SOMMAIRE

### **I. L'ULP DEVRA RENFORCER SA CAPACITE DE GESTION POUR PRENDRE EN CHARGE SANS RISQUE LES NOUVELLES COMPETENCES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES..... 0**

A. L'UNIVERSITE A OPTÉ POUR UNE ORGANISATION CENTRALISÉE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES QUI LUI PERMET DE METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE D'ETABLISSEMENT. .... 0

1. *La division des ressources humaines concentre les compétences en matière de GRH* 0
2. *Les moyens humains consacrés à la fonction « ressources humaines » sont relativement peu importants..... 0*
3. *L'ULP a complété les logiciels de gestion habituels par des outils développés localement..... 0*
4. *L'ULP a un dispositif de pilotage politique très élaboré et efficace mais le pilotage de la gestion n'est pas formalisé..... 0*

B. LA PRISE EN CHARGE DE LA PAIE DES AGENTS TRANSFERES PAR L'UNIVERSITE N'EST PAS UNE PRIORITE DANS LE CONTEXTE ACTUEL. .... 0

1. *Le circuit de la gestion de la paie sur budget propre est complexe et ne permet pas de vérifier systématiquement la disponibilité des crédits..... 0*
2. *Le coût de la prise en charge de la paie des personnels actuellement rémunérés sur budget de l'Etat est difficile à établir..... 0*

C. L'ULP NE MAITRISE PAS, POUR L'INSTANT, SA MASSE SALARIALE, Y COMPRIS SUR SON PROPRE BUDGET. .... 0

1. *Les dépenses de personnel sur budget de l'université sont relativement importantes et en croissance..... 0*
2. *La prévision et le suivi de la masse salariale sur budget de l'université sont insuffisants ..... 0*

D. L'ULP DISPOSE DES DONNEES LUI PERMETTANT DE PILOTER SES EMPLOIS ..... 0

1. *L'ULP effectue un suivi attentif mais artisanal des emplois ..... 0*
2. *L'université a récemment renforcé ses moyens de connaissance de ses emplois..... 0*
3. *L'ULP a les moyens de connaître les personnels des organismes de recherche des laboratoires..... 0*

### **II. L'ULP MANIFESTE UNE REELLE CAPACITE A TIRER PARTI D'UNE AUTONOMIE ELARGIE..... 0**

A. L'ULP A PROCÉDÉ CHAQUE ANNÉE A DES REDEPLOIEMENTS DE SES MOYENS HUMAINS . .... 0

1. *L'ULP mène une politique active et suivie de redéploiement des postes enseignants. .... 0*
2. *La gestion des emplois IATOS est souple et tend à corriger les déficits constatés. .... 0*

B.	LES RECRUTEMENTS SONT CONSIDERES PAR L'ULP COMME UN ELEMENT STRATEGIQUE DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES.....	0
1.	<i>Le recrutement des enseignants chercheurs s'inscrit dans une politique de qualité...</i>	0
2.	<i>L'ULP recrute des personnels contractuels IATOS permanents, de façon délibérée mais encadrée. ....</i>	0
C.	LES PROMOTIONS FONT L'OBJET D'UNE POLITIQUE D'ETABLISSEMENT. ....	0
1.	<i>Les promotions locales des enseignants-chercheurs ne se réfèrent pas à des critères formalisés mais les objectifs en sont clairs pour tous.....</i>	0
2.	<i>Les promotions de personnels non enseignants s'appuient sur des critères partagés..</i> .....	0
D.	L'ULP FAIT LARGEMENT CONFIANCE AUX COMPOSANTES POUR LE SUIVI DES SERVICES DES ENSEIGNANTS ET LA GESTION DES HEURES COMPLEMENTAIRES .....	0
1.	<i>Les composantes sont responsables des heures complémentaires et du recrutement des intervenants extérieurs.....</i>	0
2.	<i>La gestion des heures implique cependant beaucoup d'interlocuteurs. ....</i>	0
E.	L'ULP A UNE POLITIQUE INDEMNITAIRE QUI ACCOMPAGNE NATURELLEMENT SA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES. ....	0
1.	<i>La politique de prime des personnels enseignants traduit bien les priorités de l'université. ....</i>	0
2.	<i>La politique indemnitaire en faveur des personnels non enseignants privilégie l'harmonisation des niveaux de primes entre catégories de personnel et l'importance des fonctions exercées. ....</i>	0
F.	L'ULP A MIS EN PLACE DEPUIS UNE DIZAINE D'ANNEE UNE VERITABLE POLITIQUE DE FORMATION DE SES PERSONNELS. ....	0

Les ressources humaines au sein de l'université Louis Pasteur (ULP) représentent 3 120 ETP dont 2000 enseignants et 1120 personnels IATOS et des bibliothèques.

**I. L'ULP DEVRA RENFORCER SA CAPACITE DE GESTION POUR PRENDRE EN CHARGE SANS RISQUE LES NOUVELLES COMPETENCES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES.**

**A. L'université a opté pour une organisation centralisée de la gestion des ressources humaines qui lui permet de mettre en œuvre une politique d'établissement.**

L'ULP considère que la gestion des ressources humaines est stratégique : elle a donc fait le choix d'une politique d'établissement et organisé en conséquence la gestion en la centralisant au niveau de l'université. Un vice-président « ressources humaines » a la responsabilité politique du secteur. Il a reçu délégation du président et signe, par exemple, les contrats des personnels non titulaires. Les composantes, y compris les IUT, jouent pleinement le jeu de l'établissement.

Cette politique s'appuie sur un dispositif de concertation avec les représentants des personnels qui sont une force de proposition au sein de l'université. Une réunion se tient chaque mois au niveau de la présidence. Quant à la commission paritaire d'établissement, elle fonctionne d'ores et déjà en CTP.

***1. La division des ressources humaines concentre les compétences en matière de GRH***

La division des ressources humaines, dont la responsable a été nommée secrétaire générale adjointe en 2007, couvre tous les domaines de gestion individuelle et collective, administrative et financière, des personnels de l'université, y compris la gestion dite de proximité. Les composantes, à l'exception des facultés de médecine et de chirurgie dentaire qui gèrent leur personnel, sont de simples antennes, des « boîtes aux lettres » selon l'expression des responsables des services centraux. Elles exercent néanmoins des compétences en ce qui concerne le recrutement des personnels contractuels sur budget propre et gèrent une enveloppe d'heures complémentaires. Ce sont elles également qui élaborent les propositions de recrutement d'enseignants-chercheurs et de promotion locale.

La division comprend, depuis 1996 :

- un service des personnels enseignants,
- un service des personnels IATOS,
- un service des personnels payés sur budget de l'université,
- un service formation continue et concours,
- un service pilotage et LOLF et une cellule gestion de la commission paritaire d'établissement,
- une cellule interuniversitaire « pensions-validation des services auxiliaires » qui intervient à l'échelle des établissements d'enseignement supérieur alsaciens.

Dans une logique de regroupement objectifs-moyens, la gestion des heures complémentaires et de la prime de responsabilités pédagogiques est placée sous la responsabilité du vice-président « formations initiale et continue » et confiée à la division des enseignements. La DRH intervient toutefois pour le paiement des heures et des primes. Cette organisation, politiquement intéressante, complique cependant les circuits et dilue les responsabilités financières.

La chef de division est en poste depuis la rentrée 1999. Elle avait préalablement exercé des fonctions dans le secteur privé lui donnant une compétence en matière de gestion des ressources humaines et dans le domaine financier. Elle a reçu dans un premier temps une lettre de mission. Actuellement c'est la fiche de poste définissant ses missions qui lui sert de référence en même temps que les grandes orientations du contrat quadriennal.

L'intégration des tâches, administratives et financières, a été décidée en 1990 et mise en œuvre en trois ans. Elle est désormais la règle ; la répartition des dossiers entre les gestionnaires est faite en fonction des composantes d'appartenance des personnels, ce qui facilite les relations avec celles-ci. Cette organisation est motivante pour les gestionnaires et permet un bon professionnalisme. Elle permet par ailleurs aux personnels gérés de connaître leur interlocuteur au sein de la DRH. Ils savent ainsi avec certitude qui joindre en cas d'interrogations sur leur dossier.

Une cellule pilotage a été créée il y a trois ans et récemment renforcée (elle comprend deux personnes depuis la dernière rentrée). Elle produit essentiellement des données à la demande (du ministère s'agissant des enquêtes, du VP ressources humaines, du secrétaire général ou de la cellule « évaluation-qualité » de l'université), obéissant à un plan de travail défini en fonction des enquêtes nationales ou internes à l'établissement (enquête-fonctions) en collaboration avec la cellule statistiques. Elle est aussi à même de répondre à des demandes ponctuelles mais elle n'est pas source d'initiative en matière d'analyse ou construction d'outils de pilotage.

**D'une façon générale, l'organisation de la gestion des ressources humaines est un point fort de l'administration de l'ULP. La constitution d'un pôle interuniversitaire pour les pensions est également un atout dans la perspective de la fusion des universités. Toutefois, l'université devra nécessairement s'interroger, d'une part, sur l'intervention de la division des enseignements dans la gestion des crédits d'heures et de primes, d'autre part, sur l'existence d'un bureau spécifique pour gérer les personnels actuellement rémunérés sur ressources de l'université et qui ne devrait plus se justifier.**

***2. Les moyens humains consacrés à la fonction « ressources humaines » sont relativement peu importants.***

L'enquête fonction 2006 montre que, globalement, seuls 4,5 % du potentiel de personnel non enseignant sont affectés à la gestion des ressources humaines, alors que 10 % sont affectés à la gestion financière et 16,9 % à l'assistance à la recherche. La répartition du potentiel entre les services centraux met, par contre, au premier rang la DRH avec 19,8 % du potentiel alors que les composantes ne consacrent que 1,8 % de leur potentiel à la gestion des personnels.

La division des ressources humaines comprend 41,8 ETPT et l'on ne trouve que 13,4 ETP dans les treize composantes, y compris 1,5 ETPT pour le Service commun de documentation et ULP Langues. A titre de comparaison, l'université Paris V-René Descartes consacre 7,4 ETPT de plus (62,6 ETPT dont 25,5 dans les composantes) à cette fonction pour un nombre de personnels gérés du même ordre. Avec 4,1 ETPT, la faculté de médecine assure la gestion administrative de ses personnels hospitalo-universitaires, des contractuels des laboratoires d'analyses qui restent à la charge de l'université<sup>1</sup> et des contractuels sur ressources propres, moniteurs, tuteurs et intervenants extérieurs, ainsi que la pré-liquidation de la paie de l'ensemble des personnels hospitalo-universitaires et des personnels IATOS des facultés de médecine et de chirurgie dentaire. Cette dernière ne prend en charge que la gestion administrative de ses personnels hospitalo-universitaires et intervenants extérieurs.

Dans la perspective du transfert de compétences et de la fusion des universités, **la pré-liquidation de la paie des personnels IATOS des facultés médicales est une anomalie qui ne pourra perdurer.**

---

<sup>1</sup> La plus grande partie des personnels des laboratoires d'analyse a été transféré au CHU de Strasbourg

Effectifs de la division des ressources humaines

Service	Effectifs RH en ETPT	Dont cat. A	Dont cat. B	Dont cat. C
Division des ressources humaines	41,8	4	9,8	28

Titulaires, contractuels Etat et contractuels permanents

Date d'observation au 01/09/2007

Effectifs assurant la gestion des ressources humaines dans les composantes

Composantes	Effectifs en ETP	Dont cat. A	Dont cat. B	Dont cat. C
Faculté de Médecine	4,1		1,5	2,6
Faculté de Chirurgie dentaire	0,5			0,5
Faculté de Pharmacie	0,4			0,4
UFR Math-info	1,1	0,5	0,4	0,2
Faculté de sciences de la vie	1,4			1,4
Faculté de Chimie	2,4		1	1,4
Faculté de Psychologie et de Sciences de l'éducation	0,2	0,2		
ENSPS	0,4	0,1		0,3
ESBS	0,3		0,3	
IUT Louis Pasteur	0,8	0,2		0,6
IUT de Haguenau	0,3	0,3		
SCD	1			1
ULP Langues	0,5		0,5	
<b>Total</b>	<b>13,4</b>	<b>1,3</b>	<b>3,7</b>	<b>8,4</b>
<b>En %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>9,7 %</b>	<b>27,6 %</b>	<b>62,7 %</b>

Source DRH : enquête fonction 2006

La répartition des personnels par catégorie laisse peu de place aux catégories A. Dans les services centraux, on ne compte que trois personnels de catégorie A, dont deux sont la secrétaire générale adjointe, chef de la division, et son adjointe, la troisième étant la chef du service de la formation. Les responsables de service sont de catégorie B<sup>2</sup> et la plus grande partie des gestionnaires sont des catégories C. L'ancienneté importante des personnels (86,44 % ont huit ans et plus d'ancienneté) leur confère une grande compétence alliée à un sérieux qui garantit la qualité de la gestion. Toutefois, dans la double perspective de la fusion des universités strasbourgeoises et de l'élargissement des compétences de l'université, **un renforcement en personnel de conception sera nécessaire pour faciliter les adaptations et pour développer les fonctions d'études et de gestion prévisionnelle des emplois et de la masse salariale.**

Composition des effectifs du service central RH (au 01/09/2007)

	Effectifs en ETP	Dont cat. A	Dont cat. B	Dont cat. C	Dont contractuels
Direction	3	2	0	0	1
Service des personnels enseignants	10,6	0	2,4	7,2	1
Service des personnels IATOS	7,9	0	1,5	6,4	0
Service des personnels payés sur budget Université	10,8	0	3	3,8	4
Service formation continue et concours	2,8	1	0	1,8	0
Cellule interuniversitaires Pensions/Validations des services auxiliaires	3,8	0	1	1,8	1
Cellule gestion CPE	1	0	1	0	0
Service pilotage et LOLF	1,9	0	0,9	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>41,8</b>	<b>3</b>	<b>9,8</b>	<b>21</b>	<b>8</b>

Ancienneté des agents du service central RH dans leur poste

Ancienneté	Moins d'un an	Entre un et deux ans	Entre deux et huit ans	Plus de huit ans
Titulaires	1		9	27
Contractuels	1	4	3	
Total (nombre d'agents)	2	4	12	27

*Source DRH*

On constate que la part des personnels contractuels n'est pas négligeable puisqu'elle représente 19 % des ETPT.

<sup>2</sup> La chef du service IATOS est lauréate du concours d'IGE depuis décembre 2007

### Annexe III – Page 5

	Effectifs en ETP	Dont ASU	Dont ITRF	Dont contractuels
Direction	3	1	1	1
Service des personnels enseignants	10,6	4,1	5,5	1
Service des personnels IATOS	7,9	4,1	3,8	0
Service des personnels payés sur budget Université	10,8	0	6,8	4
Service formation continue et concours	2,8	0,8	2	0
Cellule interuniversitaires Pensions/Validations des services auxiliaires	3,8	2	0,8	1
Cellule gestion CPE	1	0	1	0
Service pilotage et LOLF	1,9	0	0,9	1
<b>Total</b>	<b>41,8</b>	<b>12</b>	<b>21,8</b>	<b>8</b>

Source : Service DRH

Le tableau ci-dessous montre l'importance de la part des tâches de gestion au sein de la division des ressources humaines, puisqu'environ 80 % des ETPT y sont consacrés. La fonction de gestion prévisionnelle n'occupe que 0,5 ETPT, soit un quart du temps des deux responsables de la division (le chef et son adjoint). De même, la partie pilotage est encore trop peu développée.

#### Répartition par sous-fonction pour le service central RH au 01/09/2007

Sous-fonction RH	Effectifs RH en ETPT	Dont cat. A	Dont cat. B	Dont cat. C	Dont contractuels
Paye	11,16		2,76	7,2	1,2
Pensions & validations	3,84	0,04	1	1,8	1
Gestion de proximité (gestion des temps et activités, accueil du personnel)	6,98		1,38	5	0,6
Gestion administrative (individuelle et collective)	11,16		2,76	7,2	1,2
GPEEC	0,5	0,5			
Formation continue	1,96	0,7		1,26	
Concours	0,97	0,43		0,54	
Action sociale *	0,02	0,02			
Gestion CPE	1,2	0,2	1		
Actions de formation / interventions diverses	0,1	0,1			
Vie institutionnelle	1,5	0,5		1	
Pilotage & activités statistiques	1,63	0,18	0,45		1
Veille juridique et suivi des nouveaux dispositifs	0,33	0,33			
Assurance qualité Harpège	0,45		0,45		
<b>Total</b>	<b>41,8</b>	<b>3</b>	<b>9,8</b>	<b>24</b>	<b>5</b>

\* seule la gestion du fonds social est assurée au niveau de la DRH (1% du temps de travail de la DRH et de la DRH adjointe). Les autres pans de l'action sociale sont pris en charge par le Service Universitaire d'Action Sociale de l'ULP (SUAS).

Source : DRH



**3. L'ULP a complété les logiciels de gestion habituels par des outils développés localement**

La gestion administrative des personnels est effectuée classiquement sur HARPEGE par la division des ressources humaines, les composantes ne disposant que d'un accès en consultation. Les UFR médicales, qui gèrent elles-mêmes les personnels hospitalo-universitaires, utilisent également HARPEGE. La pré-liquidation de la paie est effectuée grâce au logiciel GIRAFE après une ressaisie des données dans HARPEGE. L'UFR de médecine ne procède qu'à une ressaisie partielle, certaines données étant transférées directement.

Pour la paie des personnels sur budget propre, le choix s'est porté sur le logiciel ASTRE dans lequel sont ressaisies les données figurant dans HARPEGE. Ce logiciel étant essentiellement utilisé comme un logiciel de calcul de la paie, les gestionnaires ont adopté le logiciel de base de données Filemaker pour un suivi de la paie, ce qui conduit à saisir trois fois les mêmes données.

Les heures complémentaires et les vacations des intervenants extérieurs sont suivies par les composantes sur le logiciel GEISHA renommé SOSIE au sein de l'ULP. Il est utilisé essentiellement pour les heures de formation initiale seules l'UFR de pharmacie, l'IPST et l'IUT Louis Pasteur saisissant leurs heures de formation continue dans SOSIE.

Catégories de personnel rémunérées sur le budget de l'État	Service responsable de la gestion administrative	Service responsable de la gestion de proximité	Logiciel utilisé	Service responsable de la pré-liquidation ou de la liquidation de la paie	Logiciel utilisé
Enseignants Chercheurs, enseignants du second degré, ATER, allocataires de recherche, contractuels, associés et invités	Service Enseignants	Service Enseignants	Harpège – File Maker (archivage)	Service Enseignants	Girafe
Personnels ASU, ITRF, TOS, médico-sociaux, bibliothèques, contractuels	Service IATOS	Service IATOS	Harpège – File Maker (archivage)	Service IATOS	Girafe

Catégories de personnel rémunérées sur budget propre	Service responsable de la gestion administrative	Service responsable de la gestion de proximité	Logiciel utilisé	Service responsable de la pré-liquidation ou de la liquidation de la paie	Logiciel utilisé
ATER, moniteurs, lecteurs	Service Enseignants	Service Enseignants	Harpège – File Maker (archivage)	Service Enseignants	Astre

**Gestion assurée par le Bureau des personnes payées sur budget propre (BPBU) au sein de la DRH**

Catégories de personnel rémunérées sur budget propre	Service responsable de la gestion administrative	Service responsable de la gestion de proximité	Logiciel utilisé	Service responsable de la pré-liquidation ou de la liquidation de la paie	Logiciel utilisé
--	--	--	------------------	---	------------------

**Annexe III – Page 7**

tous types de personnels contractuels payés sur B.U, doctorants, post-doctorants, bourses région, vacataires	BPBU	BPBU	ASTRE HARPEGE File Maker	BPBU	ASTRE HARPEGE File Maker
Heures complémentaires et supplémentaires (1)	BPBU	BPBU	ASTRE – HARPEGE File Maker	BPBU	ASTRE – HARPEGE File Maker

(1) : Afin de permettre le traitement par le BPBU, des données relatives aux heures complémentaires et supplémentaires sont saisies dans un premier temps dans l'application SOSIE par les composantes.

Source : BPBU

**Gestion assurée par les facultés de médecine et de chirurgie dentaire**

*Faculté de Médecine*

Catégories de personnel rémunérées sur le budget de l'État	Service responsable de la gestion administrative	Service responsable de la gestion de proximité	Logiciel utilisé	Service responsable de la pré-liquidation ou de la liquidation de la paie	Logiciel utilisé
PUPH et MCUPH *	Fac.Méd (1)	Fac.Méd (1)	HARPEGE	Fac.Méd (2)	GIRAFE
AHU, CCA, PHU **	Fac.Méd (1)	Fac.Méd (1)	HARPEGE	Fac.Méd (2)	GIRAFE
PAMG + MCAMG	Fac.Méd (1)	Fac.Méd (1)	HARPEGE	Fac.Méd (2)	GIRAFE
Associés ***	Fac.Méd (1)	Fac.Méd (1)	HARPEGE	Fac.Méd (2)	GIRAFE
ASU et ITRF	DRH/ULP	Fac.Méd (3)	HARPEGE	Fac.Méd (2)	GIRAFE

\* titulaire et invité

\*\* temporaire

\*\*\* associé

(1) Service du Personnel et des Traitements de la Faculté de Médecine/Bureau du Personnel HU

(2) Service du Personnel et des Traitements de la Faculté de Médecine/Bureau des Traitements

(3) Service du Personnel et des Traitements de la Faculté de Médecine/Bureau Personnel IATOS

Catégories de personnel rémunérées sur budget propre	Service responsable de la gestion administrative	Service responsable de la gestion de proximité	Logiciel utilisé	Service responsable de la pré-liquidation ou de la liquidation de la paie	Logiciel utilisé
Contractuels LaboU	Fac.Méd (4)	Fac.Méd (4)	HARPEGE	Fac.Méd (4)	ASTRE
Contractuels sur BU	Fac.Méd (4) + ULP	Fac.Méd (4)	HARPEGE Filemaker	BPBU	ASTRE
Moniteurs, tuteurs	Fac.Méd (4)	Fac.Méd (4)	HARPEGE Filemaker	BPBU	ASTRE
Intervenants Extérieurs	Fac.Méd (4)	Fac.Méd (4)	SOSIE	Fac.Méd (4) BPBU	SOSIE ASTRE
Anciens Labo U °	Fac.Méd (4)	Fac.Méd (4)	/	NEANT	/

° historique et suivi de gestion des anciens agents des Labo U intégrés au CHU de Strasbourg

(4) Bureau de la Paye / Budget Faculté

## Faculté de chirurgie dentaire

Catégories de personnel rémunérées sur le budget de l'État	Service responsable de la gestion administrative	Service responsable de la gestion de proximité	Logiciel utilisé	Service responsable de la pré-liquidation ou de la liquidation de la paie	Logiciel utilisé
PU-PH, MCUPH *	Fac Odontologie	Fac Odontologie	Harpège	Fac Médecine	Girafe
AHU **	Fac Odontologie	Fac Odontologie	Harpège	Fac Médecine	Girafe
Associés ***	Fac Odontologie	Fac Odontologie	Harpège	Fac Médecine	Girafe
intervenants extérieurs**	Fac Odontologie	Fac Odontologie	Sosie	BPBU	Sosie
ASU et ITRF	DRH/ULP	Fac Odontologie	Harpège	Fac Médecine	Girafe

\* titulaires et invités

\*\* temporaires

\*\*\* associés

Catégories de personnel rémunérées sur budget propre	Service responsable de la gestion administrative	Service responsable de la gestion de proximité	Logiciel utilisé	Service responsable de la pré-liquidation ou de la liquidation de la paie	Logiciel utilisé
contractuels « ménage » et ressources propres	BPBU	Fac Odontologie	Harpège	BPBU	ASTRE

Sources : Facultés de Médecine et de Chirurgie dentaire

Ces applications ont les limites que l'on connaît, notamment en ce qui concerne l'absence d'interfaçage conduisant à des ressaisies fastidieuses et risquées. Pour mieux répondre à ses besoins, l'ULP a développé diverses applications : applications web et bases de données Filemaker. Elle traite par des tableaux Excel les extractions nécessaires aux différents suivis.

Le service pilotage et LOLF de la division des ressources humaines est chargé du suivi qualité d'Harpège. Cette fonction couvre les relations avec l'AMUE, la création de nouvelles nomenclatures, l'information et la formation des personnels. En outre, chaque mois, en fonction des extractions réalisées et des anomalies constatées, la correction des données inexactes est effectuée. Ce travail doit être désormais conduit de façon systématique et complète et s'étendre au logiciel GIRAFE.

**En effet, le calcul de la masse salariale, préalable au transfert, nécessite une fiabilisation totale des données figurant dans Harpège et Girafe, en particulier en ce qui concerne le codage de l'affectation des personnels dans l'établissement, qui doit être défini en liaison avec la paie générale et le rectorat<sup>3</sup>.**

**Par ailleurs, la gestion de la masse salariale nécessite un logiciel spécifique que l'université doit maintenant choisir.** L'ULP, avec les autres universités strasbourgeoises, s'est portée volontaire pour expérimenter le logiciel POEMS dans le cadre d'une initiative de l'AMUE. Ce logiciel, conçu pour la gestion de la masse salariale du titre II du budget de l'Etat, implique cependant que la paie soit effectuée par la trésorerie générale (ou ultérieurement, par l'opérateur national de paie). Les deux choix sont donc liés.

**La création d'interfaces entre les différentes applications de gestion administrative et financière des personnels est également indispensable.** Le volume de personnels que va avoir à gérer l'université de Strasbourg n'autorise plus des ressaisies multiples.

<sup>3</sup> La masse salariale de l'université serait exacte à 90 % d'après les informations contenues dans POLCA

***4. L'ULP a un dispositif de pilotage politique très élaboré et efficace mais le pilotage de la gestion n'est pas formalisé.***

Autour du président, se tient un bureau composé des vice-présidents, du doyen de médecine, du secrétaire général, des secrétaires générales adjointes (finances et ressources humaines) et de l'agent-comptable. Il se réunit toutes les semaines et deux fois par an en séminaire, assisté d'un consultant extérieur. Il constitue l'équipe pilote de l'université.

Les conseils sont fréquemment sollicités. Le conseil d'administration se réunit une fois par mois et son ordre du jour comprend des points de nature politique. Il est précédé de la réunion du conseil scientifique et du CEVU et le président réunit les directeurs de composante la semaine précédant le conseil. Les comptes-rendus du conseil d'administration sont diffusés sur le site de l'université et accessibles à tous. Les trois conseils se réunissent en congrès sur les dossiers importants ou de nature statutaire : contrat quadriennal, création de service, adoption du règlement intérieur...

Des commissions spécialisées préparent les dossiers : une commission des finances présidée par le vice-président finances et valorisation, une commission statutaire et une commission des emplois présidée par le président de l'université. Les réunions du conseil d'administration restreint et du conseil scientifique restreint qui traitent du recrutement et de la carrière des enseignants-chercheurs sont co-présidées par les vice-présidents recherche et ressources humaines.

La concertation avec les représentants des personnels est organisée et régulière. Chaque mois, le secrétaire général, accompagné du vice-président ressources humaines et de la secrétaire générale adjointe chargée des ressources humaines, tient une réunion avec les représentants élus des personnels BIATOS aux conseils.

Dans le domaine administratif, une réunion des chefs de service centraux est organisée toutes les quatre semaines. Elle associe les responsables administratifs des composantes toutes les six semaines.

Le contrat quadriennal définit les grandes orientations en matière de politique de ressources humaines. Il est la référence dans ce domaine mais on constate qu'il ne fait pas l'objet d'indicateurs suivis et qui pourraient trouver place dans un tableau de bord. Celui du président, mis à jour tous les deux mois, semble peu opérationnel : il comprend des données concernant les personnels contractuels<sup>4</sup>, les heures complémentaires et les primes mais il s'agit plus d'un état des lieux que de données de pilotage permettant d'intervenir rapidement pour modifier une tendance constatée. En outre, aucun document spécifique à la gestion des ressources humaines, du type schéma prévisionnel des ressources humaines, ne vient encadrer l'action dans ce domaine.

La mission a par ailleurs constaté l'absence de procédures écrites, palliée par l'ancienneté et le professionnalisme des agents. Le cloisonnement des services conduit aussi chacun à ignorer les procédures mises en œuvre par les autres et c'est ainsi qu'il a été difficile d'obtenir des schémas de gestion des heures complémentaires et des contractuels dont la responsabilité est partagée entre les composantes et plusieurs services centraux (division des ressources humaines, des affaires financières, de l'enseignement), le paiement incombant in fine à l'agent comptable. L'une des conséquences peut en être soit des contrôles redondants soit des contrôles insuffisants.

Dans les relations avec les composantes, des circulaires viennent par contre régulièrement rappeler les calendriers et procédures (campagne emploi, primes, promotions...).

**L'université devra dans l'avenir s'efforcer de décrire ses procédures, d'établir un plan de contrôle de la gestion, ce qui lui permettra de la simplifier et de la fiabiliser, et définir un schéma de gestion prévisionnelle des personnels.**

---

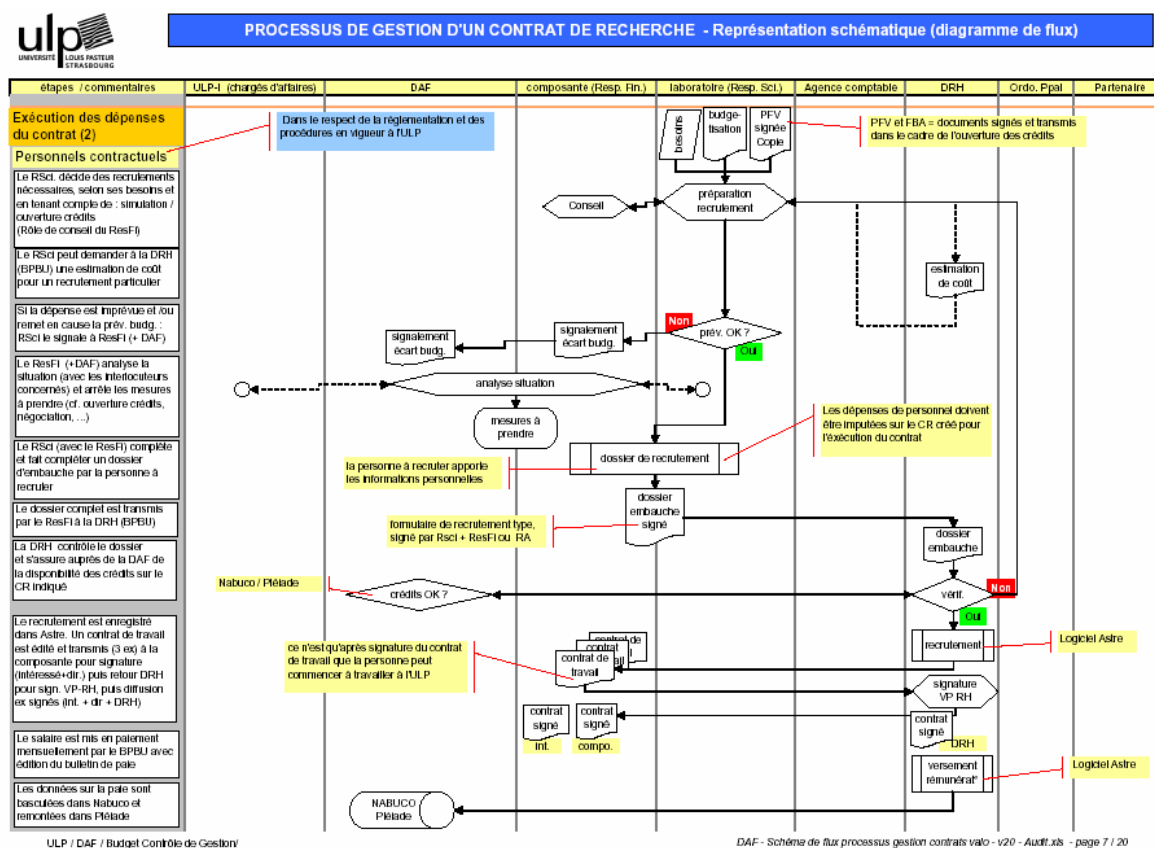
<sup>4</sup> Avec leur liste nominative

**B. La prise en charge de la paie des agents transférés par l'université n'est pas une priorité dans le contexte actuel.**

**1. Le circuit de la gestion de la paie sur budget propre est complexe et ne permet pas de vérifier systématiquement la disponibilité des crédits.**

Un bureau de douze personnes, le Bureau des personnels sur budget de l'université (BPBU) intégré à la DRH, est chargé de la gestion administrative et financière des personnels rémunérés sur budget de l'établissement. Trois procédures existent selon l'origine des personnels concernés et la nature de la paie (salaire ou heures).

Pour les contractuels dit « valorisation » (222 au 30/06/2007), rémunérés sur les ressources provenant des contrats de recherche, les composantes font la demande de recrutement et le bureau assure le contrôle de la régularité du recrutement, prépare le contrat et élabore la fiche d'engagement de la dépense. Celle-ci est transmise à la division des affaires financières qui vérifie la disponibilité des crédits et valide le recrutement. Le contrat est ensuite signé par le directeur de la composante, le vice-président recherche et l'intéressé. Un contrôle financier est donc organisé au moment du recrutement pour cette catégorie de contractuels mais ce n'est plus ensuite le cas dans le cadre de la procédure de paie.



Pour les autres catégories de contractuels, la division des affaires financières n'intervient pas et le contrôle de la disponibilité des crédits, s'il n'a pas été fait par le responsable du centre de responsabilité sur lequel est imputé la paie, n'est effectué qu'au moment du lancement de la paie sur NABUCO. Il s'ensuit de nombreux rejets qui mobilisent chaque mois une personne du bureau pendant deux jours en liaison avec la division des affaires financières pour dégager les ressources nécessaires. La multiplication des centres de responsabilité – plus de 2 500 – est largement en cause, mais aussi l'insuffisance des logiciels SOSIE et ASTRE (voir ci-dessous).

Pour les heures complémentaires et les vacances, le circuit est également complexe et n'apporte pas de réelle sécurité financière. C'est la division des enseignements qui répartit les enveloppes d'heures entre les composantes (pour la première fois en 2006, sous forme d'un budget en € et non d'un droit de tirage en heures). La pré-liquidation est effectuée sur le logiciel SOSIE (GEISHA) par les composantes qui transmettent les états liquidatifs au BPBU qui demande alors le visa du vice-président enseignement avant de faire la mise en paiement. Le contrôle porte sur le régime de la formation, initiale ou continue, les services dus, les heures payables ou non payables, la codification des catégories d'intervenant, l'existence éventuelle de conventions, mais pas sur le montant des crédits disponibles. C'est aux composantes de faire cette vérification, ce à quoi elles s'emploient, mais inégalement faute d'avoir, pour certaines, complètement compris le nouveau système (un budget en € à gérer) et faute d'analyse a posteriori de leur dépense. Il est vrai qu'elles établissent difficilement le lien entre les retours d'information dont elles disposent, en heures payées, par la DRH, et en crédits consommés, par la division de l'enseignement. Elles pourraient évidemment suivre leurs dépenses dans NABUCO (les heures sont mandatées sur un centre de responsabilité « heures complémentaires » de l'unité budgétaire de la composante) mais toutes ne le font pas systématiquement. Une relation plus étroite et claire devra être organisée entre les services centraux et les composantes afin de s'assurer du respect des budgets délégués.

L'agent comptable n'intervient à aucun moment dans le processus de la paie, sinon lors de versements d'acomptes pour vérifier le contrat de travail.

Techniquement, la paie est préparée sur le logiciel ASTRE qui donne satisfaction en ce qui concerne le calcul de la paie mais qui ne comprend pas de volet gestion. La gestion administrative est donc effectuée sur Harpège et, en parallèle, pour plus de convivialité et de finesse, dans File maker. Les données sont ressaisies dans ASTRE. Le bureau opère ainsi trois saisies pour une même personne. Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'interface Harpège-Astre devrait cependant être réalisée. Par ailleurs, le logiciel ASTRE ne génère pas automatiquement les engagements correspondant aux embauches enregistrées. C'est au moment du passage de la paie, qu'il produit une liste d'anomalies si certains CR ne disposent pas d'un disponible suffisant. Dans ce cas, la division des affaires financières procède manuellement à des déagements d'engagement ou des transferts de rubriques pour permettre le passage de la paie.

**L'organisation actuelle de la paie sur budget de l'université ne peut être utilisée comme modèle pour la prise en charge de la paie des personnels sur budget de l'Etat. Une simplification des circuits – qui exclut une trop grande dispersion des responsabilités – et l'instauration d'un véritable contrôle financier seront indispensables.**

## ***2. Le coût de la prise en charge de la paie des personnels actuellement rémunérés sur budget de l'Etat est difficile à établir***

Actuellement, le montant des dépenses de personnel sur budget de l'Etat représente près de 80 % des dépenses de personnels de l'université et les personnels concernés près de 90 %. La prise en charge de la paie des agents transférés conduirait l'université à produire environ dix fois plus de bulletins de paie qu'elle ne le fait actuellement.

Répartition des emplois et dépenses de personnel entre budgets de l'État et de l'université

2006	Budget de l'État	En %	Budget propre	En %	Total
Nombre d'ETP rémunérés *	2 837,40	88,82	356,90	11,18	3 194,30
Montant des dépenses de personnel (en €)**	133 259 802,20	79,79	33 752 880,28	20,21	167 012 682,48

\* nombre d'ETP rémunérés = données extraites Harpège

### Annexe III – Page 12

\* \* dépenses de personnels sur budget propre = personnels ULP, personnels extérieurs, cours complémentaires, indemnités de chômage, charges sociales (Urssaf – Ircantec – Taxe sur salaires – 1% solidarité – pension civile) ; dépenses de personnels sur budget Etat = rémunérations, primes et accessoires, charges sociales, allocataires de recherche et moniteurs, et emplois gagés formation continue sur chaîne paye Etat.

#### Ratios d'efficacité en matière de gestion administrative et financière

Catégorie de personnel	Nombre de dossiers gérés au 1 <sup>er</sup> janvier 2007	Nombre d'ETP gestionnaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2007	Ratio (nbre moyen dossiers par agent)
Personnels enseignants yc invités, allocataires et moniteurs	1 572	6,70	234,6
Personnels IATOS	1 081	5,60	193,03
Personnels rémunérés sur ressources propres	1 309	7,80	167,82
<b>Total</b>	3 962	20,10	197,11

Les ratios d'efficacité en matière de gestion administrative et financière sont délicats à analyser dans le cas d'une gestion intégrée et dans la mesure où la charge de travail n'est pas identique selon la nature des dossiers gérés.

Ainsi, les gestionnaires du service enseignants se répartissent la gestion des primes qui suppose, en volume, le traitement de 216 dossiers au titre de la PEDR (paiement trimestriel), 861 dossiers pour la prime d'enseignement supérieur (paiement semestriel), 35 dossiers pour l'indemnité CNU (paiement annuel) et 8 dossiers pour la prime d'administration (paiement mensuel). Les personnels qui perçoivent une prime figurent bien dans les ratios d'efficacité rubrique « nombre de dossiers gérés » mais le suivi des primes génère une charge de travail supplémentaire par rapport à d'autres actes de gestion

Les gestionnaires du service IATOS assurent également la gestion des primes qui supposent en volume, le traitement de 32 dossiers au titre de la prime informatique, 225 dossiers pour le versement des IAT et des IFTS, 718 dossiers pour la prime de participation à la recherche scientifique, 25 dossiers pour les primes des personnels des bibliothèques et 24 dossiers pour les déclarations au titre des avantages « en nature ».

Pour les personnels rémunérés sur ressources propres, le traitement des dossiers n'est pas non plus de même nature selon les personnels et modes de rémunération : 661 dossiers concernent des contrats CDD ou CDI (incluant les personnels recrutés sur missions de valorisation), 309 dossiers correspondent à la gestion des cours complémentaires, 200 dossiers pour traitement des vacances, 114 dossiers de bourses et 25 dossiers d'allocations de retour à l'emploi.

Il est donc difficile d'apprécier mathématiquement le surcoût entraîné par le transfert de la paie sur la base des ratios d'efficacité tels que calculés, mais l'université va devoir malgré tout évaluer ce coût, notamment à partir du temps qu'elle consacre actuellement à la paie des personnels sur ressources propres. Elle pourra le comparer au prix d'une paie réalisée à façon. A titre d'exemple, au tarif actuel de la direction générale de la comptabilité publique (1,52 € par bulletin de paie), le coût serait de 72 267 € pour les 3 962 paies actuellement faites ([3 962x12] x 1,52 €).

Les chefs des services des personnels enseignants et des personnels BIATOS ne sont pas hostiles à prendre en charge cette nouvelle activité qui leur paraît l'aboutissement logique de leur travail dont la qualité est avérée par le caractère exceptionnel des rejets de la trésorerie générale.

**Toutefois, il ne paraît pas raisonnable de surcharger la gestion par la prise en charge immédiate de la paie par l'université et, a fortiori, par l'université de Strasbourg. La recherche d'un opérateur devra être entreprise sans délai pour les trois universités, étant souligné qu'une procédure de marché public s'impose et qu'elle prend du temps.**

**C. L'ULP ne maîtrise pas, pour l'instant, sa masse salariale, y compris sur son propre budget.**

*1. Les dépenses de personnel sur budget de l'université sont relativement importantes et en croissance.*

Elles représentent plus de 20 % des dépenses de personnel de l'université et le tiers de ses dépenses de fonctionnement.

Évolution des dépenses de personnel sur budget propre

En €	2002	2003	2004	2005	2006	Variation 03-06
Rémunérations principales personnels ULP	18 723 146.79	16 401 968.19	13 463 687.80	15 378 915.22	19 611 458.70	+ 19,56 %
Personnels extérieurs à l'établissement	1 961 699.18	740 497.93	660 706.44	529 804.45	281 428.05	- 61,99 %
Heures complémentaires	2 469 097.43	2 552 835.22	2 606 942.10	2 489 097.61	2 229 168.36	- 12,68 %
Indemnités de chômage		360 005.64	615 491.05	794 938.92	590 161.17	+ 63,93 %
Sous-total		20 055 306,98	17 346 827,39	19 192 756,20	22 712 216,28	+ 13, 25 %
Charges sociales et impôts sur rémunérations	7 329 778.00	6 574 658.00	7 064 748.00	8 294 822.00	11 040 664.00	+ 67, 92 %
<b>Total</b>	30 483 721.40	26 629 964.98	24 411 575.39	27 487 578.20	33 752 880.28	+ 26,74 %

L'évolution de la masse salariale sur budget propre entre 2002 et 2006 a été affectée de divers mouvements. La baisse constatée en 2004 est formelle et due, dans la présentation, au transfert de la prise en charge des rémunérations des contractuels financés sur les contrats de recherche, du budget général au budget du SAIC qui est un service à comptabilité distincte. L'augmentation de 2005 correspond à la prise en charge, sur budget de la faculté de médecine, des contractuels auparavant rémunérés sur le budget des laboratoires universitaires d'analyses médicales et non transférés, contrairement à la plus grande partie d'entre eux, aux hôpitaux universitaires de Strasbourg au 31/12/2004



L'augmentation de 2006 est le résultat de la « dé-précarisation » d'un certain nombre de personnels bénéficiaires des dispositifs Sapin et Le Pors et, pour l'essentiel, du transfert à l'ULP par l'Etat de la rémunération des ATER, moniteurs et suppléants BIATOS. On constate par ailleurs une plus grande maîtrise des dépenses d'heures complémentaires sur la période.

Globalement, la charge des dépenses de personnel sur budget propre s'accroît, notamment en raison de la forte croissance des charges sociales, et cela n'est pas sans créer des difficultés à l'université, d'autant qu'elle rémunère un nombre non négligeable d'emplois gagés (80) et qu'elle conserve la charge, non intégralement couverte par l'Etat, d'une cinquantaine d'ex contractuels des laboratoires d'analyse médicales. Le coût induit par la carrière des contractuels pèse également sur ces dépenses.

Évolution de la masse salariale sur budget de l'État

Dépenses de personnel sur budget État (en €)	2004	2005	2006
Rémunérations principales	71 774 211.56	73 416 600.35	/ 78 212 412.46
Primes et rémunérations accessoires	4 397 776.22	4 193 702.37	
Charges sociales et impôts sur rémunérations	10 677 744.59	10 931 666.21	46 463 522.83
<b>Total</b>	<b>86 849 732.37</b>	<b>88 541 968.93</b>	<b>124 675 935.29</b>

Note : l'augmentation des cotisations et prestations sociales par Etat en 2006, est due à l'évolution du taux de cotisation pour la pension civile (passage de 34,95% à 49,90% au 01/01/2006). Le taux global de cotisations Etat est ainsi passé de 59,89% à 75,14% du traitement brut des agents.

Évolution de la part des dépenses de personnel dans les dépenses de fonctionnement

€	2002	2003	2004	2005	2006
Dépenses de personnel	23 153 493,40	20 055 306,98	17 346 827,39	19 192 756,20	22 712 216,28
Dépenses de fonctionnement*	66 798 900,87	67 596 910,18	67 416 762,92	60 316 398,65	68 925 628,30
En %	34,66	29,67	25,73	31,82	32,95

\* Source : ULP DAF

**2. La prévision et le suivi de la masse salariale sur budget de l'université sont insuffisants**

Une prévision budgétaire pour les personnels contractuels payés sur le budget des services centraux<sup>5</sup> a été effectuée pour la première fois automatiquement pour la préparation du budget 2008, grâce à une application File maker développée par l'université<sup>6</sup>. Une fiche est établie par personne qui comprend les éléments concernant sa carrière et qui tient compte des prélèvements obligatoires. Si, en cours d'année, un changement intervient dans la carrière de la personne, son coût est automatiquement pris en compte.

Cet exercice est toutefois limité à la prévision budgétaire annuelle et ne comprend pas de volet pluriannuel, ce qui serait possible pour les contractuels permanents puisqu'ils bénéficient d'une carrière calquée sur celle des personnels titulaires. Mais encore faudrait-il qu'une prévision des mouvements de contractuels (départs et recrutements) soit effectuée.

<sup>5</sup> Hors contractuels valorisation

<sup>6</sup> Les prévisions étaient jusqu'alors effectués sous EXCEL

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, un suivi mensuel automatisé sera rendu possible par une requête sur File maker. Pour l’instant, le suivi est effectué sur des tableaux Excel, par centre de responsabilité (CR). Chaque mois, déduction est faite sur le budget de chaque CR, des crédits consacrés à la paie des personnels rémunérés sur ce CR mais aucune prévision n’est faite, mois par mois, de ces dépenses de personnel.

Par ailleurs, les services centraux ignorent la façon dont les composantes ont – ou n’ont pas – organisé le suivi des crédits des CR qui relèvent d’elles.

Ce suivi parcellaire n’est pas acceptable pour la gestion de l’actuelle masse salariale Etat. C’est en effet un volume de crédits multiplié par cinq que l’université aura à gérer après transfert et elle ne peut prendre le risque d’une prévision insuffisante et d’un suivi imprécis qui pourrait avoir des conséquences sur sa capacité à assumer ses charges de personnel.

**L’université doit dès maintenant, dans le cadre de la fusion des trois universités, construire un processus rigoureux de prévision et de suivi de la masse salariale et s’inquiéter de l’application informatique indispensable à cette double fonction. Elle doit aussi prévoir les moyens, en emplois et personnes, à consacrer à cette tâche et qui ne semblent pas disponibles au sein de la division des ressources humaines de l’ULP. Les personnels qui se consacreront à cette tâche devront recevoir une formation adaptée.**

#### D. L’ULP dispose des données lui permettant de piloter ses emplois

Les personnels de l’université représentent 3118 ETP<sup>7</sup>. En 2007, 64 % sont des enseignants et 13 % d’entre eux des personnels hospitalo-universitaires. S’agissant des personnels BIATOS, la moitié sont des catégories C, un quart sont catégorie B et le dernier quart catégorie A, essentiellement ingénieurs de recherche et ingénieurs d’études.

Répartition par catégorie du personnel BIATOSS (titulaires)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
En ETP	239,2	242	485,5
En % du total	24,74%	25,04%	50,22%

Source : ULP - Harpège

Date d’observation : 01/01/2007

##### 1. L’ULP effectue un suivi attentif mais artisanal des emplois

L’application Harpège n’étant pas renseignée au niveau de la composante, le service des personnels enseignants tient en outre, manuellement, un classeur de tous les emplois et de leur occupation, par composante. Des indications nominatives concernant les personnels figurent dans les fiches individuelles qui composent ce classeur (nom, adresse...). Une mise à jour est effectuée à chaque mouvement et un récapitulatif par composante et par grade est produit à chaque rentrée. Ce suivi permet d’identifier en temps réel les emplois vacants et de mettre en œuvre la politique de mutualisation de l’université : 15 % des emplois vacants sont en effet réservés pour des enseignants invités. Cette mutualisation fonctionne également pour le recrutement des ATER et des prêts d’emplois entre composantes sont possibles.

Une procédure de même nature est mise en œuvre pour les personnels IATOS. Un cahier des postes, tenu manuellement, fournit la totalité des emplois (numérotés) par corps avec leur occupant, le grade de la personne (avec date d’effet), la quotité de temps partiel... Les mises à jour interviennent dès qu’un courrier confirme la modification d’une situation. Les vacances d’emplois sont mutualisées et les priorités de remplacement définies par le chef de service.

<sup>7</sup> CF. tableau des personnels de l’établissement p 40

La qualité de ce suivi est indéniable et il permet une gestion fluide des vacances d'emploi mais l'université n'utilise pas les informations dont elle dispose pour une gestion prévisionnelle de l'occupation des emplois sur l'année. Par ailleurs, il induit une charge de travail qui pourrait être réduite par l'utilisation d'une application informatique adaptée.

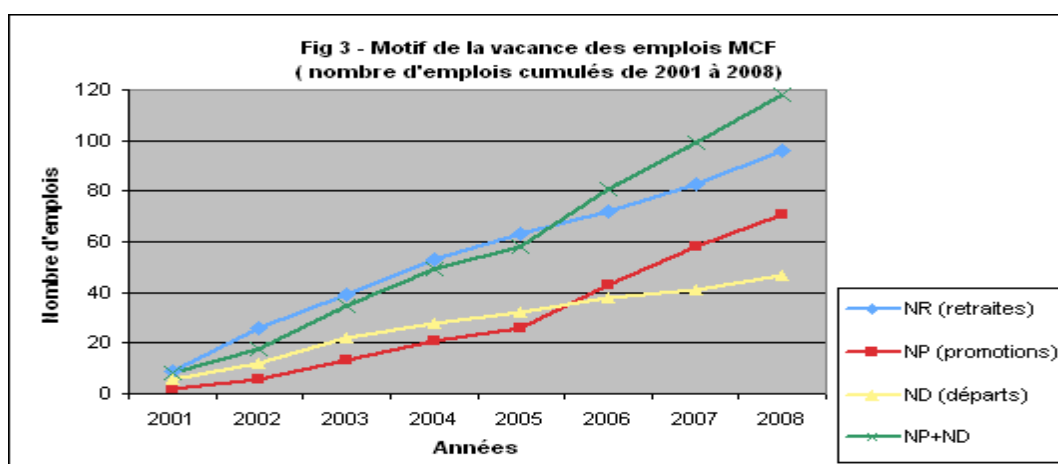
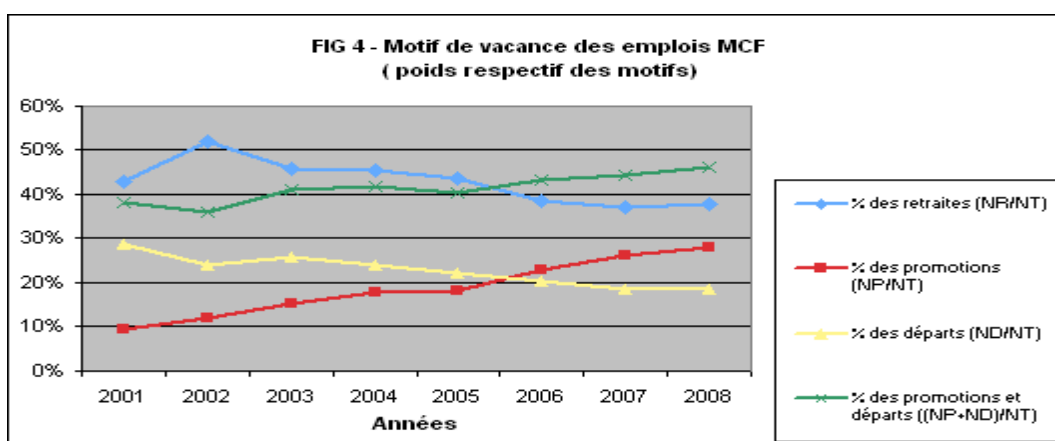
**2. L'université a récemment renforcé ses moyens de connaissance de ses emplois.**

La cellule pilotage de la DRH exerce une fonction d'études en liaison avec le service statistiques et évaluation de l'université et la vice-présidente qui la supervise.

Les enquêtes du ministère concernant les ressources humaines sont traitées par cette cellule (COSMOS à partir d'Harpège et après vérification par le cahier des postes, suivi des dépenses sur ressources propres...). Un tableau de bord a été établi pour le président, mis à jour tous les deux mois, mais il ne concerne, pour l'instant, que les personnels contractuels et les personnels sur emploi gagé et ne constitue par une réelle aide à la décision.

Un bilan social a été publié en 2002 mais pas mis à jour depuis, même si la DRH assure que les données sont suivies. Il ne concernait, de toute façon, que les personnels BIATOS et ne comportait pas de volet prévisionnel (à l'exception de pyramides des âges pouvant servir de base à une réflexion sur l'évolution de l'occupation des emplois). Un nouveau bilan est en cours de préparation, incluant les enseignants, pour la fin de cette année.

A la fin du mandat du précédent président, des bilans des emplois d'enseignants-chercheurs et des emplois IATOS sur la période 2003-2007 ont été présentés au conseil d'administration. Ils sont détaillés et précis, comme le montrent, par exemple, les tableaux ci-dessous sur l'évolution des vacances d'emplois sur huit ans, mais leur élaboration n'est pas régulière.



Les prévisions de départ à la retraite des enseignants-chercheurs demandées par la mission ont été fournies sans difficulté. Elles sont un élément de la réflexion sur les recrutements.

#### Prévisions de départ à la retraite d'enseignants-chercheurs titulaires

*Nombre d'enseignants-chercheurs titulaires en poste au 01/01/2007, dont la date anniversaire des 60 ans ou des 65 ans est comprise dans les périodes 2007-2010 ou 2011-2014*

	2007-2010			2011-2014		
	Enseignants chercheurs	Enseignants hospitaliers universitaires	Enseignants hospitaliers universitaires CSERD	Enseignants chercheurs	Enseignants hospitaliers universitaires	Enseignants hospitaliers universitaires CSERD
Nombre d'enseignants-chercheurs atteignant l'âge de 65 ans	14	36	2	94	37	4
En % des effectifs d'enseignants-chercheurs de l'université (1)	1,96	16,36	7,69	13,2	16,82	15,38
Nombre d'enseignants-chercheurs atteignant l'âge de 60 ans	96	37	5	60	34	8
En % des effectifs d'enseignants-chercheurs de l'université (1)	13,48	16,82	19,23	8,42	15,45	30,77

(1) Ratio établi par rapport au nombre d'agents de chaque population d'enseignants-chercheurs, en poste au 01/01/2007 : 712 enseignants-chercheurs; 220 enseignants hospitaliers universitaires; 26 enseignants hospitaliers universitaires CSERD

Source DRH : Harpège

L'université dispose également d'un document très utile d'analyse de l'encadrement pédagogique des UFR, établi en mai 2007. Il fournit, par composante, des données sur l'évolution des effectifs étudiants, l'évolution des emplois d'enseignants-chercheurs, l'évolution du volume d'enseignement et celle du nombre d'heures complémentaires, ainsi que sur la répartition des personnels (enseignants et IATOS) par tranche d'âge. Ces informations peuvent alimenter la réflexion aussi bien sur les recrutements que les redéploiements d'emplois.

### ***3. L'ULP a les moyens de connaître les personnels des organismes de recherche des laboratoires.***

La recherche est un point fort de l'ULP et l'université a la capacité à connaître les personnels des organismes de recherche dans les laboratoires, d'autant que des mandats de gestion croisés entre le CNRS et l'université sont en expérimentation dans certaines unités mixtes de recherche. L'université associe des chercheurs à ses campagnes d'emplois et tient compte des compétences apportées par les organismes pour définir les profils recherche des recrutements envisagés. Les directeurs de laboratoires sont sollicités, dans certains cas, par les composantes pour l'élaboration de leurs propositions de recrutement.

Personnels hébergés dans les laboratoires de recherche (12/11/2007)

Catégorie de personnel	Nombre
ADJ.TECH. LAB DES ETAB. ENS	7
ADJOINT ADMINISTRATIF RECH.ET FORMATION	14
adjoint technique	19
ADJOINT TECHNIQUE DE RECH.ET FORMATION	15
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	3
AGENT CONTRACTUEL CNRS	1
AGENT D'ADMINISTRATION RECH.ET FORMATION	1
AGENT DE BUREAU DE RECH.ET DE FORMATION	1
AGENT DES SERV.TECH. RECH.ET FORMATION	6
agent technique	2
AGENT TECHNIQUE DE BUREAU DES SERV. EXT.	1
AGENT TECHNIQUE DE LABORATOIRE	9
AGENT TECHNIQUE DE RECH.ET DE FORMATION	3
ASSISTANT DE MEDECINE OU D'ODONTOLOGIE	3
assistant ingénieur	99
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION	72
ATTACHE D'ADMINISTR. RECH.ET FORMATION	1
CHARGE DE RECHERCHE	134
chargé de recherche	260
CHEF TR UNIV-PR HOSP	3
contrat à durée déterminée	1
contrat sur ligne de crédit	1
directeur	1
directeur de recherche	235
INFIRMIER ET INFIRMIERE (ANCIEN STATUT)	1
INFIRMIERE OU INFIRMIER (NOUVEAU STATUT)	1
INFORMATICIEN DE HAUT NIVEAU	1
ingénieur de recherche	113
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	67
ingénieur d'études	138
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION	61
MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	3
MAITRE DE CONFERENCES	45
MAITRE DE CONFERENCES ASSOCIE	2
PHYSICIEN ADJOINT	1
PROFESSEUR ASSOCIE	7
PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	5
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	22
SECRET.D'ADMINISTR.RECH.ET FORMATION	5
SECRETAIRE A.S.U	1
technicien	175
TECHNICIEN DE LABO DES ET. SC. (A.S)	1
TECHNICIEN DE LABORATOIRE (1994)	2
TECHNICIEN DE L'EDUCATION NATIONALE	1
TECHNICIEN DE RECH.ET FORMATION	78
technicien études physique nucléaire	1
technicien physique nucléaire	1
<b>Total</b>	<b>1 624</b>

Données issues de Graal - 12/11/2007

L'université utilise le logiciel Graal qu'elle trouve cependant insuffisant, en particulier pour suivre les publications des chercheurs. Elle souhaiterait pouvoir accéder à LabIntel mais le CNRS se refuse à lui en donner l'accès.

## II. L'ULP MANIFESTE UNE REELLE CAPACITE A TIRER PARTI D'UNE AUTONOMIE ELARGIE

L'ULP met en œuvre, depuis une quinzaine d'années, une politique d'établissement en matière de ressources humaines tant enseignantes qu'administratives et techniques. Cette pratique fait l'objet d'un consensus au sein de l'université aussi bien de la part des composantes que des représentants des personnels qui sont, en particulier, étroitement associés à la définition et la mise en œuvre de la politique concernant les IATOS.

### A. L'ULP a procédé chaque année à des redéploiements de ses moyens humains

Avec des taux d'encadrement qu'elle ne parvient pas à améliorer depuis plusieurs années, notamment en ce qui concerne les personnels IATOS, l'université trouve l'essentiel de ses marges de manœuvre dans le redéploiement d'emplois et le recrutement de personnels non titulaires qui représentent plus de 40 % des personnels.

#### Évolution des taux d'encadrement

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre d'étudiants (1)	16 269	16 456	16 440	17 121	18 055	18 128	18 492	18 847
Effectifs enseignants en ETP (2)	1020,3	1034,6	1034,4	1036	1041,9	1033,6	1041,5	1060,8
Taux d'encadrement enseignant (1)/(2)	15,95	15,91	15,89	16,53	17,33	17,54	17,76	17,77
Effectifs non enseignant en ETP (3)	830,1	846,4	834,1	827,6	908,7	920,3	944,3	966,7
Taux d'encadrement non enseignant (1)/(3)	19,60	19,44	19,71	20,69	19,87	19,70	19,58	19,50

(1) Effectifs étudiants au 15/01 de l'année

(2) et (3) Effectifs des personnels titulaires enseignants et non enseignants au 01/01 de l'année (source : Harpège)

Source DRH

#### Évolution de la répartition titulaires /non titulaires

En %	2003	2004	2005	2006
Personnels titulaires	58.10	59.38	60.55	59.81
Personnels non titulaires	41.90	40.62	39.45	40.19

#### Évolution de la répartition enseignants / non enseignants

En %	2003	2004	2005	2006
Personnels enseignants	59.22	57.49	59.70	59.78
Personnels non enseignants	40.78	42.51	40.30	40.22

**1. L'ULP mène une politique active et suivie de redéploiement des postes enseignants.**

Un bilan très fouillé des redéploiements d'emplois d'enseignants-chercheurs sur la période 2001-2008 a été présenté au conseil d'administration. Il fait état d'un nombre important de redéploiements aussi bien entre disciplines au sein d'une même composante, qu'entre composantes.

En moyenne, près de 41,5% des emplois (45,9% de PR, 38,7% de MCF) ont fait annuellement l'objet de redéploiements ; ces pourcentages sont calculés par rapport au nombre d'emplois publiés, à l'exclusion des emplois créés lors des campagnes spécifiques de création au titre de la recherche.

Ainsi, sur 255 publications de MCF, dont 238 emplois de MCF hors créations pour la recherche, on constate 92 redéploiements : 46 externes (entre composantes) et 46 internes (au sein des composantes). Sur 157 publications de PR, dont 146 emplois PR hors créations recherche, ce sont 67 redéploiements qui ont été effectués : 35 externes, 32 internes, soit un bilan global de 159 redéploiements – 81 externes et 78 internes – sur 412 publications dont 384 hors recherche.

Évolution du taux de redéploiement des postes d'enseignants

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Nombre MCF publiés	21	29	35	32	27	43	36	32	255
MCF Redéploiement interne	6	5	6	6	3	6	5	9	46
MCF redéploiement	7	10	7	4	5	5	4	4	46
<b>MCF total tous redéploiements</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>92</b>
<b>MCF % tous redéploiements</b>	<b>61,9%</b>	<b>51,7%</b>	<b>37,1%</b>	<b>33,3%</b>	<b>36,4%</b>	<b>32,4%</b>	<b>25,7%</b>	<b>40,6%</b>	<b>38,7%</b>
Nombre PR publiés	13	17	20	18	27	26	26	10	157
PR Redéploiement interne	3	4	6	4	5	5	4	1	32
PR redéploiement	5	5	3	4	6	6	4	2	35
<b>PR total tous redéploiements</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>67</b>
<b>PR % tous redéploiements</b>	<b>61,5%</b>	<b>52,9%</b>	<b>45,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>47,8%</b>	<b>47,8%</b>	<b>33,3%</b>	<b>30,0%</b>	<b>45,9%</b>
TOTAL emplois publiés	34	46	55	50	54	69	62	42	412
<b>TOTAL emplois redéployés</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>159</b>
<b>% emplois redéployés</b>	<b>61,8%</b>	<b>52,2%</b>	<b>40,0%</b>	<b>39,1%</b>	<b>42,2%</b>	<b>38,6%</b>	<b>28,8%</b>	<b>38,1%</b>	<b>41,4%</b>

Le principe est posé que nulle composante n'est propriétaire de ses emplois et que toute publication doit être justifiée. Ceci permet d'ajuster chaque année la structure des emplois aux besoins de l'université. Le taux de redéploiement est donc particulièrement élevé, notamment en ce qui concerne les professeurs. Toutefois, le cumul de ces mouvements sur plusieurs années fait apparaître des résultats plus modestes, les mouvements d'une année pouvant être compensés par des mouvements contraires les années suivantes

L'analyse par composante montre que, sur la période, presque toutes les composantes sont bénéficiaires ou ont conservé leur potentiel de l'année 2000, à l'exception notable de l'UFR de Physique (- 9 emplois), de la Faculté de Chimie (- 3 emplois), de l'IPST et de l'ECPM (- 2 emplois) ; on relève également la suppression d'un emploi à la Faculté de Pharmacie.

Les composantes bénéficiaires sont :

+ 10	UFR de math-info (-2 en math mais +12 en informatique)
+ 6	UFR de psychologie et des sciences de l'éducation (+3 en psycho ; + 3 en sciences de l'éducation) ; ENSPS
+ 4	IUT de Haguenau ; ESBS
+ 2	IUT de Schiltigheim ; UFR de Sciences de la vie ; Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
+ 1	Médecine ; chirurgie dentaire ; Observatoire astronomique ; ISIS ; ULP Langues
Maintien du potentiel	Géographie ; EOST

Cette analyse révèle l'existence d'un consensus au sein de l'ULP sur la procédure de gestion des emplois vacants et montre une réelle souplesse de cette gestion. Néanmoins, l'université n'a pas encore engagé de réflexion prévisionnelle sur les compétences dont elle aura besoin dans les années qui viennent, notamment dans le cadre de la préparation du contrat 2009-2012.

**2. La gestion des emplois IATOS est souple et tend à corriger les déficits constatés.**

L'ULP appuie sa politique sur le double constat d'un déficit par rapport à la norme San Remo et d'une pyramide des corps et des grades déséquilibrée, plus de 50 % des emplois étant de catégorie C et moins de 25 % de catégorie A..

Évolution de la composition du personnel non enseignant

En %	2003	2004	2005	2006
Catégorie A	159	194	206	227
Catégorie B	218	241	242	251
Catégorie C	494	520	516	515
Contractuels	471	479	370	379

Un effort notable de repyramidage des emplois (35) a été fait depuis cinq ans mais un renforcement en catégorie A reste encore nécessaire dans le domaine de la gestion.

La priorité affichée, en termes fonctionnels, est l'assistance à la recherche, comme le montre le tableau ci-dessous.

Répartition des effectifs non enseignants par fonction Silland en 2006

Fonction Silland	Dotation théorique 2005	Effectifs réels en ETPT en 2006		
		Budget État (2a)	Budget propre (2b)	Total
Scolarité, aide à l'enseignement	208,6	189,05	25,2	214,25
Aide à la documentation	15,2	66,7	1,05	67,75
Aide à la recherche	281,1	219,25	111,05	330,3
Administration	36,2	109,25	43,71	152,96
Gestion financière	141,3	98,4	32,8	131,2



GRH	42,4	41,6	8,6	50,2
Logistique immobilière	257,6	202,9	34,1	237
Vie de l'étudiant	6,5	14	9,4	23,4
<b>Total</b>	<b>988,9</b>	<b>941,15</b>	<b>265,91</b>	<b>1207,06</b>

A ajouter dans les effectifs réels 60 ETP en informatique et 3,6 ETP dans les fonctions médicales

(1) source : enquête San Remo 2005

(2) source : enquête fonctions 2006

(2a) : personnels titulaires + contractuels sur budget Etat

(2b) : tous personnels sur budget propre, y compris personnels sous contrat de droit privé (CES - CEC - CAE) et sur mission de valorisation

On constate, chaque année, des redéploiements entre services centraux et entre composantes qui touchent une dizaine d'emplois, soit environ un quart des emplois vacants, mais ils sont pour l'essentiel destinés à gérer les effets des listes d'aptitude et tableaux d'avancement des personnels ITRF et, plus marginalement, à rééquilibrer les dotations de certaines composantes.

## **B. Les recrutements sont considérés par l'ULP comme un élément stratégique de la politique de ressources humaines.**

### **1. Le recrutement des enseignants chercheurs s'inscrit dans une politique de qualité**

L'ULP prête de longue date une attention particulière au recrutement des enseignants-chercheurs. Le contrat quadriennal 2005-2008 indique que l'ULP « poursuivra sa politique de recrutement de qualité, attractive et ouverte, y compris à l'international ».

Pour chaque poste proposé au recrutement, une fiche détaillée est remplie par la composante ; elle comprend une rubrique de justification de la demande aussi bien en ce qui concerne les besoins d'enseignement que de recherche. Le laboratoire de rattachement est indiqué et le nombre de départs à la retraite prévu dans l'équipe de recherche dans les deux ans est mentionné. La composante peut éventuellement demander un échange de ce poste avec un autre.

Les propositions des composantes s'appuient sur une véritable déclaration de politique scientifique. Les laboratoires sont associés aux discussions et de grosses composantes, comme l'UFR de sciences de la vie, disposent même de leur propre commission recherche.

La phase de négociation se déroule au courant du mois de mai. Le vice-président du CEVU, les vice-présidents ressources humaines et recherche ainsi que le secrétaire général et la responsable de la division des ressources humaines se déplacent dans les composantes pour mener cette discussion.

Ainsi, lorsque la commission emplois<sup>8</sup> se prononce, beaucoup de questions ont été préalablement débattues et réglées.

Un bilan très détaillé des recrutements d'enseignants-chercheurs de 2003 à 2007 a été présenté au conseil d'administration. Il fournit toutes les indications utiles, commentées, sur les emplois pourvus et non pourvus, l'attractivité de l'université, l'âge des enseignants-chercheurs recrutés, leur origine, la répartition hommes-femmes.

On constate ainsi, pour les maîtres de conférences, un nombre moyen de 34,4 candidats pour un emploi, soit 4,08 % de candidatures couronnées de succès, et un taux de 61 % de lauréats d'origine extérieure à l'université, selon les critères de l'ULP (70 % selon les critères du ministère).

<sup>8</sup> composée des vice-présidents et d'élus des conseils,

Origine géographique des maîtres de conférences recrutés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003

Endogénéité au sens de l'ULP		Hommes		Femmes		Tous les MCF	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%
2003	locaux	7	38,90%	7	46,70%	14	42,40%
	extérieurs	11	61,10%	8	53,30%	19	57,60%
2004	locaux	4	26,70%	7	53,80%	11	39,30%
	extérieurs	11	73,30%	6	46,20%	17	60,70%
2005	locaux	5	31,30%	2	28,60%	7	30,40%
	extérieurs	11	68,80%	5	71,40%	16	69,60%
2006	locaux	9	36,00%	5	33,30%	14	35,00%
	extérieurs	16	64,00%	10	66,70%	26	65,00%
2007	locaux	11	45,80%	5	41,70%	16	44,40%
	extérieurs	13	54,20%	7	58,30%	20	55,60%
<b>2003-2007</b>	<b>locaux</b>	<b>36</b>	<b>36,70%</b>	<b>26</b>	<b>41,90%</b>	<b>62</b>	<b>38,80%</b>
	<b>extérieurs</b>	<b>62</b>	<b>63,30%</b>	<b>36</b>	<b>58,10%</b>	<b>98</b>	<b>61,30%</b>

Le Ministère considère comme un candidat local tout candidat dont l'adresse professionnelle, au moment de son dépôt de candidature, est l'établissement où il postule ; a contrario, est considéré comme extérieur tout candidat qui, au moment de son dépôt de candidature, présente une adresse différente de celle de l'établissement d'accueil

Pour établir ses statistiques, l'ULP a examiné le dossier de chaque lauréat et pris en compte son parcours antérieur : est considéré comme local un candidat qui aura préparé et obtenu sa thèse à l'ULP, même si, au moment de la phase de recrutement, il exerce une activité professionnelle (par exemple ATER, ou séjour post-doctoral, ou "petit métier" d'attente) hors de l'ULP. A contrario, un candidat en poste à l'ULP comme ATER ou en post-doc dans un laboratoire strasbourgeois de l'INSERM ou du CNRS au moment du concours, mais ayant fait ses études antérieures, et en particulier sa thèse, dans un autre établissement est considéré comme extérieur.

En ce qui concerne les professeurs, le nombre de candidats par emploi est beaucoup plus faible – 4,3 en moyenne – et la majorité des candidats sont des candidats locaux ; 39 % viennent de l'extérieur selon les critères de l'ULP (23,5 % selon les critères du ministère).

Origine géographique des professeurs des universités recrutés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003

Endogénéité au sens de l'ULP (1)		Hommes		Femmes		Tous les PR	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%
2003	locaux	6	50,00%	1	25,00%	7	43,80%
	extérieurs	6	50,00%	3	75,00%	9	56,30%
2004	locaux	5	50,00%	1	100,00%	6	54,50%
	extérieurs	5	50,00%	0	0,00%	5	45,50%
2005	locaux	12	70,60%	3	100,00%	15	75,00%
	extérieurs	5	29,40%	0	0,00%	5	25,00%
2006	locaux	8	61,50%	3	50,00%	11	57,90%
	extérieurs	5	38,50%	3	50,00%	8	42,10%
2007	locaux	5	50,00%	8	88,90%	13	68,40%
	extérieurs	5	50,00%	1	11,10%	6	31,60%

2003-2007	locaux	36	58,10%	16	69,60%	52	61,20%
	extérieurs	26	41,90%	7	30,40%	33	38,80%

- (1) les PR recrutés au 46.4 sont étrangers (et considérés par l'ULP comme extérieurs, mais ont obligatoirement exercé, au moins durant les 6 derniers mois, une fonction de PR associé à l'ULP et sont donc considérés comme des candidats locaux par le Ministère. A l'inverse - mais ces cas sont moins fréquents - le Ministère considère comme extérieurs tous les CR ou DR du CNRS, même s'ils ont exercé leur activité dans un laboratoire strasbourgeois.

On note que le recours au veto de la part de la formation restreinte du conseil d'administration est exceptionnel.

L'ULP mène également une politique active de recrutement d'enseignants invités : 15 % des postes vacants sont réservés à des invités.

Le bilan du contrat précédent fait état d'une politique très volontariste d'attractivité pour le recrutement d'enseignants-chercheurs de haut niveau, français et étrangers. Le ministère avait accepté d'apporter une contribution annuelle de 150 000 € qui s'ajoutait à une somme équivalente dégagée par l'université sur ses ressources propres. Une somme de même montant a également été apportée annuellement par les trois collectivités (Région, département et communauté urbaine de Strasbourg). Des recrutements de professeurs étrangers de grande notoriété ont ainsi été effectués, en liaison avec les EPST concernés, dans des domaines scientifiques jugés prioritaires. Chaque enseignant recruté a bénéficié d'un soutien financier pouvant atteindre 150 000 € pour l'acquisition d'équipements de recherche et l'installation de locaux expérimentaux. Toutefois, l'ULP a rencontré des difficultés pour accompagner en emplois les enseignants recrutés et certaines défections, peu d'années après le recrutement, ont conduit l'université à la prudence dans cette démarche.

## ***2. L'ULP recrute des personnels contractuels IATOS permanents, de façon délibérée mais encadrée.***

L'ULP compte 114,7 ETP de contractuels (dont 50 sur budget de l'Etat) dits permanents auxquels s'ajoutent 244 contractuels « valorisation » sur ressources propres. L'université s'est engagée dans cette politique pour pallier l'insuffisance de sa dotation en emplois IATOS. Elle fait peser sur le budget de l'ULP une charge lourde, dont l'évolution est inquiétante.

En 1998, le conseil d'administration a fixé des règles pour le recrutement et la gestion des personnels contractuels rémunérés sur le budget de l'université. En 2000, une liste des emplois qualifiés de permanents a été établie ainsi que les conditions de participation des personnels aux travaux de la commission paritaire d'établissement lorsqu'elle fonctionne en CTP. Une commission paritaire consultative des personnels contractuels compétente pour la gestion individuelle des carrières a également été créée. Un règlement de gestion des personnels contractuels de l'université a finalement été adopté qui reprend et met en cohérence les mesures déjà prises et qui énonce les règles de gestion communes aux personnels affectés aux missions de valorisation de la recherche. Ce document précise les conditions du recrutement des personnels contractuels, les modalités de renouvellement des contrats, d'avancement dans les grades et corps de référence, les droits divers (congés, droits sociaux) et les rémunérations accessoires. Les agents contractuels sont recrutés par un contrat individuel dans une situation indiciaire qui fait référence aux grilles de rémunération applicables aux personnels ITRF. L'accord du conseil d'administration est requis pour tout recrutement d'une durée égale ou supérieure à un an.

### C. Les promotions font l'objet d'une politique d'établissement.

#### 1. Les promotions locales des enseignants-chercheurs ne se réfèrent pas à des critères formalisés mais les objectifs en sont clairs pour tous.

La procédure de choix des bénéficiaires de promotions locales est rigoureuse. Un premier classement des dossiers est effectué par le conseil d'UFR et la commission de spécialistes. L'évaluation des dossiers revient à des rapporteurs membres du conseil d'administration restreint et du conseil scientifique restreint ; ils sont d'une autre discipline que celle du candidat. Le bureau de la présidence élabore une proposition d'interclassement et le choix des maîtres de conférence retenus pour la hors classe est effectué par le conseil d'administration en formation restreinte et celui des professeurs retenus pour une promotion de grade au conseil scientifique en formation restreinte. S'il n'existe pas une liste à proprement dit de critères d'appréciation des dossiers, la circulaire annuelle du vice-président Ressources humaines aux responsables de composante précise que, « outre la qualité générale, il conviendra de tenir plus particulièrement compte de l'implication des candidats dans des missions d'intérêt collectif, et de leur prise de responsabilité au niveau de l'ULP ou des composantes », ce qui correspond bien aux objectifs des promotions locales.

#### Bilan des promotions en 2006 et 2007

2006	Nombre de promouvables	Promotions CNU	Promotions établissement
PR 1 <sup>ère</sup> classe	90	7	4
PR CE 1 <sup>er</sup> éch.	89	5	3
PR CE 2 <sup>ème</sup> éch.	12	2	2
MCF hors classe	72	2	3

2007	Nombre de promouvables	Promotions CNU	Promotions établissement
PR 1 <sup>ère</sup> classe	95	6	5
PR CE 1 <sup>er</sup> éch.	85	4	3
PR CE 2 <sup>ème</sup> éch.	12	4	2
MCF hors classe	73	7	4

#### 2. Les promotions de personnels non enseignants s'appuient sur des critères partagés.

L'ULP a entrepris en 2003 une démarche intéressante – et rare – de définition des critères d'évaluation du mérite professionnel. Un groupe de travail a été réuni, à la demande des partenaires sociaux, afin d'élaborer une grille des critères à prendre en compte pour juger de la valeur professionnelle de l'agent. Les critères recouvrent trois domaines :

- les responsabilités, dont la définition s'appuie notamment sur le référentiel national emploi-type (Réferens)
- la manière d'exercer de l'agent : implication, motivation...
- l'environnement du poste : capacité à gérer le stress, l'urgence ; dangerosité du poste ; pénibilité ;

Ils sont légèrement différents selon qu'il s'agit de promotion de corps ou de grades. Le groupe de travail a bien précisé que le critère de l'ancienneté n'était qu'un critère d'arbitrage pour départager les dossiers jugés équivalents. Le mérite est donc bien l'élément principal pris en compte pour les promotions sur la base de critères déterminés en concertation avec les représentants des personnels.

Par ailleurs, l'ULP ayant fait le constat d'un décalage pour certains personnels entre le grade, le corps et la fonction exercée, elle s'est fixée comme objectif de réduire cet écart. Une enquête détaillée est faite environ tous les deux ans auprès des composantes afin d'identifier les personnes concernées à partir de leur formation, de leur parcours professionnel et de la description de leurs fonctions. 114 personnes dans cette situation ont été répertoriées en octobre 2006 et classées par ordre de priorité. Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, après trois années de mise en œuvre de cette politique, 23 personnes avaient bénéficié d'une promotion permettant de réduire l'écart entre leur statut et les fonctions qu'elles exercent.

Le nouveau dispositif d'évaluation et de notation des personnels de l'ASU a été mis en œuvre sans beaucoup de difficulté dans la mesure où l'élaboration de fiches fonction est ancienne dans l'université, de même que la pratique de l'entretien d'évaluation. Un compte-rendu de réunion du conseil d'administration signale néanmoins quelques refus.

**D. L'ULP fait largement confiance aux composantes pour le suivi des services des enseignants et la gestion des heures complémentaires**

L'ULP avait inscrit dans son contrat quadriennal 2005-2008 un allègement du service d'enseignement des maîtres de conférences nouvellement nommés et la maîtrise des heures complémentaires. Le bilan est positif dans ces deux domaines.

Depuis 2006, les maîtres de conférences bénéficient d'une décharge d'enseignement de 50 % au cours de leur première année d'exercice.

Les dépenses d'heures complémentaires ont été réduites de près de 13 % entre 2003 et 2006, mais cette diminution est pour partie liée à la baisse des charges d'enseignement. La part des charges d'enseignement couvertes par des heures était de l'ordre d'un peu plus de 20 % entre 2003 et 2005. Un plafond de 96 heures a été fixé par le conseil d'administration et, pour y déroger, un accord du vice-président enseignement est nécessaire.

Une grande majorité d'enseignants ne fait pas d'heures complémentaires et un tiers de ceux qui en font en font moins de 48 heures.

Répartition des enseignants permanents  
par nombre d'heures complémentaires effectuées en 2006-2007

	<b>Pas d'HC</b>	<b>Entre 1 et 48 HC</b>	<b>Entre 48 et 96 HC</b>	<b>Entre 96 et 144 HC</b>	<b>Plus de 144 HC</b>
Nombre d'enseignants permanents	491	292	62	25	4
En %	56,2 %	33,4 %	7,1 %	2,9 %	0,5 %

***1. Les composantes sont responsables des heures complémentaires et du recrutement des intervenants extérieurs.***

L'évaluation de la charge d'enseignement est effectuée au moment de la constitution de l'offre de formation dans le cadre de la procédure d'habilitation. Les responsables de formation doivent évaluer le coût des formations et les maquettes sont analysées par la division des enseignements et validées par le vice-président. Les normes d'encadrement des groupes sont celles utilisées par le ministère (40 étudiants). Une fois l'habilitation délivrée, plus aucun contrôle n'est effectué au niveau central. Il revient aux composantes, chaque année, en fonction des effectifs d'étudiants, de revoir leur offre de formation, éventuellement de mutualiser certains enseignements.

Depuis 2006, les composantes reçoivent un budget d'heures complémentaires en €. Elles font une demande d'enveloppe à la division des enseignements ; un calcul contradictoire est effectué mais la charge induite par la maquette n'est pas discutée : elle est de la responsabilité exclusive de la composante qui doit l'adapter en fonction de ses moyens. Seuls les variations de potentiel d'enseignement et la consommation antérieure sont prises en compte dans cette négociation. C'est la division des enseignements qui procède au calcul du potentiel de chaque composante à partir du potentiel théorique et des décharges et congés des enseignants.

Les directeurs de composante ont reçu délégation du président pour arrêter le service prévisionnel des enseignants. Ils sont également responsables des emplois du temps<sup>9</sup>.

Les composantes rencontrées par la mission n'ont pas encore une perception claire de l'intérêt de gérer un budget en euros par rapport au droit de tirage en heures dont elles bénéficiaient antérieurement mais elles font preuve d'un grand souci de rester dans leur enveloppe. Seules les UFR de sciences économiques et de psychologie étaient en dépassement en 2005.

Évolution de la charge d'enseignement et des heures complémentaires consommées par composante

	2003-2004			2004-2005			2005-2006		
	Charges	HC consommées	En %	Charges	HC consommées	En %	Charges	HC consommées	En %
Médecine	1 734	1 721	99,22	1 924	1 868	97,09	1 764	1 751	99,23
Odontologie	801	494	61,66	694	539	77,66	508	419	82,41
Pharmacie	15 543	856	5,51	15 269	873	5,72	15 585	1 778	11,41
Sciences éco.	17 208	5 131	29,82	17 126	5 188	30,29	16 029	4 411	27,52
Psychologie	13 290	4 449	33,48	14 202	6 362	44,79	15 028	6 935	46,15
Géographie	6 338	1 862	29,38	5 766	1 721	29,84	6 460	2 353	36,42
Math-Info	24 707	4 520	18,30	25 157	4 027	16,01	25 351	2 438	9,62
Physique	16 893	1 621	9,60	15 060	2 612	17,35	15 740	1 770	11,25
Chimie	13 468	960	7,13	12 983	1 286	9,90	11 314	1 177	10,40
Sc. de la vie	20 330	1 975	9,72	20 000	1 811	9,06	19 921	1 889	9,48
IPST	11 589	4 739	40,89	10 101	3 685	36,48	8 127	1 779	21,89
EOST	8 401	2 319	27,61	7 826	1 911	24,42	7 740	1 450	18,73
ENSPS	10 934	3 301	30,19	10 938	3 461	31,64	11 366	3 792	33,36
ESBS	3 786	571	15,08	3 184	683	21,45	3 129	721	23,05
ECPM	10 397	2 231	21,46	9 456	2 096	22,16	9 306	1 959	21,06
IUT Hagen.	7 794	3 009	38,61	7 152	2 343	32,76	8 299	3 133	37,75
IUT Schilt.	22 117	6 434	29,09	21 324	6 041	28,33	20 854	5 639	27,04
Observatoire	1 633	61	3,72	1 620	63	3,86	1 413	1	0,07
ULP-Lang.	8 806	2 357	26,77	15 688	2 510	16,00	14 553	1 799	12,36
Départ. L1	-	-	-	-	-	-	654	431	65,88
<b>Total</b>	<b>215 768</b>	<b>48 612</b>	<b>22,53</b>	<b>215 470</b>	<b>49 078</b>	<b>22,78</b>	<b>213 140</b>	<b>45 623</b>	<b>21,41</b>

1. Les données sont celles de SOSIE.

2. Charges = Heures assurées dans SOSIE.

3. HC consommées = HC payables dans SOSIE.

4. Les charges de Médecine, d'Odontologie et du Département L1 sont uniquement celles des intervenants extérieurs.

5. Pour 2004-2005, les charges de Sciences de la vie n'étaient que de 7 372 heures dans SOSIE (saisie partielle). Elles ont été redressées arbitrairement à 20 000 heures.

<sup>9</sup> L'IPST dispose d'un logiciel de gestion des emplois du temps et des salles.

## Taux de consommation des heures complémentaires par composante

2005-2006	Droit de tirage + inter-échanges	Heures consommées <sup>1</sup>	Reliquat	Taux de sur/ sous-consommation
MEDECINE	1 950	1 751	199	- 10 %
CHIRURGIE DENTAIRE	438	419	19	- 4 %
PHARMACIE	1 818	1 778	40	- 2 %
SCIENCES ECO	3 497	4 411	-914	+ 26 %
PSYCHOLOGIE	6 684	6 935	-251	+ 4 %
GEOGRAPHIE	2 673	2 353	320	- 12 %
MATH-INFO	3 753	2 438	1 315	- 35 %
PHYSIQUE	2 128	1 770	358	-17 %
CHIMIE	962	1 177	-215	- 22 %
SCIENCES DE LA VIE	1 959	1 889	70	- 4 %
IPST	2 383	1 779	604	- 25 %
EOST	1 013	1 450	-437	- 43 %
ENSPS <sup>2</sup>	124	263	-139	+ 112 %
ULP-LANGUES	1 850	1 650	200	- 11 %
<b>Total<sup>3</sup></b>	<b>31 232</b>	<b>30 063</b>	<b>1 169</b>	<b>- 4 %</b>

<sup>1</sup> heures mises en paiement dans SOSIE.

<sup>2</sup>Uniquement les heures de master (tout compris, 3 792 étaient payables).

<sup>3</sup> Les heures complémentaires des écoles (ESBS et ECPM) et des IUT (Louis Pasteur et Haguenau) sont financées sur leur budget propre et ne figurent donc pas dans le tableau.

Source : DRH

## 2. La gestion des heures implique cependant beaucoup d'interlocuteurs.

Il revient à la division des enseignements de fixer le budget des heures par composante. Celui-ci leur est versé par la division des affaires financières sur décision signée du vice-président enseignement.

Les composantes saisissent les services des enseignants et des intervenants extérieurs dans l'application SOSIE (GEISHA), et la division des enseignements effectue un contrôle qualité de la cohérence des informations saisies par les composantes.

Pour le paiement des heures, les composantes transmettent les documents au BPBU qui demande un visa au vice-président enseignement, ce qui peut paraître contradictoire avec la décentralisation de la décision effectuée au niveau des composantes. La division des enseignements opère alors un contrôle de l'état liquidatif SOSIE (cf. procédure paie). Un visa du VP enseignements est également demandé pour les heures de formation continue, dont la plupart ne sont pas saisies dans SOSIE.

**L'ULP devrait tirer, dans son organisation, toutes les conséquences du choix de déconcentrer la gestion des heures sur les composantes, mais, dans la mesure où ce choix suppose la capacité de celles-ci à maîtriser leur offre de formation et à gérer les services des enseignants, il devra être confirmé par l'expérience dans la perspective de la fusion des universités et du transfert de compétences.**

**E. L'ULP a une politique indemnitaire qui accompagne naturellement sa gestion des ressources humaines.**

**1. La politique de prime des personnels enseignants traduit bien les priorités de l'université.**

Primes enseignantes (hors secteur médical)

Prime	2004/2005		2005/2006		2006/2007	
	Nb bénéficiaires	Montant versé	Nb bénéficiaires	Montant versé	Nb bénéficiaires	Montant versé
Prime d'enseignement supérieur et de recherche et Prime d'enseignement Supérieur (*)	874	973 800,89 €	883	996 344,89 €	889	1 027 404,97 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	215	1 107 067,56 €	210	1 075 570,50 €	215	1 124 435,25 €
Prime de responsabilité pédagogique	197	192 125,21 €	277	346 114,34 €	362	403 243,96 €
Prime pour charge administrative	40	145 170,04 €	56	216 715,32 €	57	208 525,40 €
Prime CNU	37	19 091,00 € (1)	34	17 546,00 €(2)	32	17 011,42 € (3)
Prime Administration	8	78859,65 € (4)	9	80 712,65 € (5)	8	76 282,30 € (6)
Prime Mobilité Pédagogique	1	1 889,16 €	/	0,00 €	1	1 919,69 €
Bonification Indemnitaire - Sommet de corps	/	0,00 €	2	933,34 €(7)	2	466,66 € (8)
Indemnité sommet de grade	82	54852,66 €(9)				

(\*) ATER inclus Budget Etat et Budget Propre à partir du 01/01/2006

(1) versée en année civile 2004

(2) versée en année civile 2005

(3) versée en année civile 2006

(4) Inclut l'indemnité Directeur Scientifique de la MSTP payée en année civile 2005 d'un montant de 13 241,76 €

(5) Inclut l'indemnité Directeur Scientifique de la MSTP payée en année civile 2006 d'un montant de 13 481,52 €

(6) Inclut l'indemnité Directeur Scientifique de la MSTP payée en année civile 2007 d'un montant de 13 548,84 €

(7) versée en année civile 2006

(8) versée en année civile 2007

(9) versée en année civile 2005

L'importance de la recherche au sein de l'ULP est manifeste comme le montrent les montants consacrés à la prime d'encadrement doctoral.

Pour les primes dont elle a la responsabilité, l'université a une politique d'attribution claire. Les moyens – et le nombre de bénéficiaires – de la prime de charges administratives (PCA) sont relativement stables depuis 2004-2005 ; en sont bénéficiaires les chefs de projet et chargés de mission<sup>10</sup>. Par contre, un effort certain a été fait en faveur de la prime de responsabilité pédagogique (PRP) dont les crédits ont été plus que doublés depuis cette même année et les bénéficiaires multipliés par 1,8.

<sup>10</sup> Liste des fonctions arrêtées par le CA plénier : chef de projet APOGEE, chargés de mission TICE, Observatoire-évaluation, Europe, Recherche, suivi des moniteurs-CIES, innovation pédagogique, formation continue, vie étudiante, information-orientation, évaluation des enseignements, VAE, enseignements technologiques.



## Évolution du nombre de bénéficiaires effectifs des primes fonctionnelles

	2004-05	2005-06	2006-07
Nombre de bénéficiaires effectifs de la PRP	197	277	362
Nombre de bénéficiaires effectifs de la PCA	40	56	57
Nombre de bénéficiaires effectifs de la PCA ou de la PRP	237	333	419
En % des enseignants auxquels leur statut autorise le versement de ces primes			

Les personnels hospitalo-universitaires peuvent désormais bénéficier de la PEDR : c'est le cas d'une quinzaine de personnes en médecine.

## Évolution du montant moyen des primes fonctionnelles

	2004	2005	2006
Montant moyen par bénéficiaire de la PRP	975,25 €	1249,51€	1113,93€
Montant moyen par bénéficiaire de la PCA	3629,25€	3869,91€	3658,34€
Montant moyen par bénéficiaire de la PRP ou de la PCA	1423,18€	1690,18€	1460,0€

Cette évolution est évidemment liée à la mise en place du LMD à la rentrée 2005 mais elle traduit aussi les priorités de l'université dans le domaine pédagogique.

Ainsi, l'université a fait le choix de valoriser davantage cette année certaines fonctions, en particulier en licence. Le forfait de primes a été rééquilibré entre licence et master : plus 10 % pour la dotation de licence et moins 10 % pour la dotation de master. Le plafond maximum des primes attachées à la licence a également été majoré de 6 heures<sup>11</sup>. La fonction de directeur des études en licence est aussi mieux reconnue, cette fonction ne devant plus, en outre, être cumulée avec la responsabilité d'une mention de licence. Les fonctions d'encadrement de stages de terrain, de responsable de projets pédagogiques expérimentaux ou de diplômés en apprentissage ou en alternance ont été ajoutées à la liste des missions prises en compte.

## Répartition des bénéficiaires par nombre d'heures de PRP reçues

Nombre d'heures de PRP	Nombre de bénéficiaires	En %
Moins de 12h	22	6 %
Entre 12 et 24h	178	50 %
Entre 24 et 36h	96	27 %
Entre 36 et 48h	36	10 %
Entre 48 et 60h	7	2 %
Plus de 60h	17	7 %

Pour la PRP, les composantes reçoivent, depuis la rentrée 2006<sup>12</sup>, un budget, incluant les charges, qui tient compte des diplômés préparés dans la composante, des missions spécifiques qu'elle souhaite valoriser et des responsabilités particulières exercées en son sein. Elles peuvent abonder la dotation de l'université (dite dotation CEVU), par des ressources propres (droits d'inscription des DU, ressources de la formation continue...) mais les fonctions éligibles sont celles votées par le CEVU et le montant de la prime attaché à chaque fonction est un maximum. Cette formule permet aux composantes d'avoir une politique de développement de l'encadrement pédagogique des étudiants tout en maintenant l'équité entre les enseignants chercheurs qui s'engagent dans ces responsabilités. Elle permet ainsi aux IUT d'avoir – et de financer – l'encadrement spécifique de leurs étudiants tout en respectant les règles établies par l'université.

On note, par ailleurs, que le cumul des PEDR et des PCA a été autorisé par le conseil d'administration depuis 2005, sous réserve que les PCA ne se transforment pas en décharge de service.

<sup>11</sup> Ainsi que celui des primes de responsable de spécialité ou de parcours de master

<sup>12</sup> Les composantes disposaient précédemment d'un droit de tirage calculé à partir des effectifs étudiants pour 70 % et du nombre de diplôme gérés par la composante pour 30 %.

***2. La politique indemnitaire en faveur des personnels non enseignants privilégie l'harmonisation des niveaux de primes entre catégories de personnel et l'importance des fonctions exercées.***

Deux grands axes ont été définis en matière de politique indemnitaire : la revalorisation des catégories C et l'alignement des régimes indemnitaires des ITARF et des ASU.

Depuis 1990, l'ULP a mis en œuvre un dispositif social prévoyant que les personnels exerçant des fonctions administratives sont, quel que soit leur statut, rémunérés au minimum sur la base de l'échelle E4 (adjoint administratif). Cette règle s'applique aux personnels titulaires de catégorie C rémunérés sur le budget de l'Etat ainsi qu'aux agents contractuels permanents rémunérés sur le budget de l'Etat ; ils perçoivent une indemnité différentielle sur le budget de l'ULP, qui leur garantit ce niveau de rémunération. Le principe de ce dispositif a été étendu à certains métiers de la filière technique (sécurité, entretien de l'animalerie...) qui bénéficient d'une PPRS reconnaissant la difficulté des fonctions exercées.

L'université a, par ailleurs, décidé d'harmoniser les régimes indemnitaires des personnels administratifs en versant aux personnels de la filière ASU une indemnité complémentaire qui leur permet de bénéficier au total d'une rémunération accessoire équivalente à la prime de participation à la recherche scientifique dont bénéficient les personnels ITRF. Quatre années ont été nécessaires avant que l'objectif soit atteint au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Ce dispositif a été étendu à certains métiers de la filière technique tels la sécurité ou l'entretien de l'animalerie.

Cette politique coûteuse laisse peu de marges de manœuvre complémentaires. La gestion des indemnités est centralisée à la DRH et leur attribution normée. Si un reliquat de crédits apparaît en fin d'année, il est réparti entre les composantes au prorata du nombre de leurs agents mais cette dotation ne représentait l'an dernier que de l'ordre de 2 % du montant des crédits.

Un régime spécifique a cependant été mis en place pour l'encadrement, quelle que soit la catégorie des personnels concernés (A, B ou C) sous la forme d'heures de vacation payées sur ressources propres de l'établissement. Il s'agit de reconnaître des responsabilités particulières, clairement identifiées. Ce complément peut être attribué dans le cadre d'une fourchette, comprenant la NBI, fixée par type de fonction. Moins de cinquante personnes sont concernées pour l'ensemble de l'université.

Il n'y a pas de relation directe entre l'entretien d'évaluation et le montant de la prime versée. C'est la nature des fonctions exercées qui est déterminante. Les responsables hiérarchiques n'ont donc pas de réelle liberté pour récompenser la manière de servir de leurs agents, c'est prioritairement la fonction qui est valorisée dans un cadre défini au niveau de l'université.

## Primes personnels non enseignants

Intitulé des indemnités	Consommation 2004	Consommation 2005	Nombre de bénéficiaires en 2005 (en ETP Travaillé)	Consommation 2006	Nombre de bénéficiaires en emplois 2006
IFTS	181 421,00 €	183 866,44 €	78,10	195 385,60 €	88
Indemnité de responsabilités administratives des SGASU et des CASU	3 961,00 €	3 889,59 €		4 087,22 €	2
Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants	1 340,00 €	1 283,62 €		1 255,20 €	12
PPRS des ITRF	1 341 176,00 €	1 440 277,15 €	677	1 528 649,31 €	749
IF représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des conseillers techniques de service social et des assistants de service social	2 157,00 €	3 603,26 €		4 199,98 €	3
Indemnité spéciale conservateurs de bibliothèque	35 098,00 €	32 114,40 €		32 565,36 €	7
Primes de sujétions spéciales personnels de magasinage spécialisés des bibliothèques	20 145,00 €	18 142,30 €		16 864,99 €	16
PR des conservateurs gx des bibliothèques	20 247,00 €	20 348,45 €		20 348,52 €	2
Primes et indemnités traitement de l'information	108 284,00 €	115 405,32 €		115 260,77 €	23
Primes de technicité bibliothécaires	15 614,00 €	17 102,03 €		16 621,47 €	13
Indemnité de chaussures et de panier	1 065,00 €	1 672,70 €		976,88 €	12
Indemnité d'administration et de technicité	226 117,00 €	237 488,00 €	123,20	265 397,86 €	135
<b>TOTAL</b>	<b>1 956 625,0 €</b>	<b>2 075 193,26 €</b>		<b>2 201 613,16 €</b>	

Source : service IATOS

**F. L'ULP a mis en place depuis une dizaine d'année une véritable politique de formation de ses personnels.**

La formation continue est conçue comme un élément de la politique de ressources humaines de l'université avec le double objectif de développer la professionnalisation des personnels et de les accompagner dans leur carrière. Les représentants des personnels sont associés à sa conception et sa mise en œuvre.

Une commission technique de formation continue définit les orientations générales de la formation continue et valide chaque formation. Elle est composée du vice-président chargé des ressources humaines, du secrétaire général, de la responsable du service de la formation continue et des concours, de représentants des personnels, de représentants du DEPULP, de représentants du CNRS et de coordonnateurs d'axes de formation continue pour les IATOS et pour les enseignants. Ces derniers, qui représentent des grands secteurs de métier pratiqués au sein de l'université (bureautique, hygiène et sécurité, maintenance des appareils, langues...), ont pour mission de participer à l'analyse des besoins et à la définition des formations. La commission se réunit au moins une fois par trimestre.

Le plan de formation comprend des stages collectifs qui se déroulent au sein de l'ULP et des stages individuels proposés par des organismes extérieurs. Pour ceux-là, la prise en charge financière relève pour moitié du service de formation continue et pour moitié du service dont relève l'agent.

Les entretiens d'évaluation sont exploités : ils ont révélé que 80 % des personnels évalués étaient demandeurs de formation. Parmi les demandes fortes figurent celles des catégories C, notamment en vue de la préparation à des concours<sup>13</sup> mais aussi de l'encadrement (gestion des conflits, gestion d'équipes, gestion du temps). Des formations ciblées pour l'encadrement ont donc été mises en place dès 2005 ; elles seront étendues cette année à l'encadrement intermédiaire.

<b>Nombre de jours de formation/agent</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
Formations métiers			
Métiers adm. Et préparation concours	2,07	1,83	2,08
Métiers techniques et prépa concours	2,46	2,96	2,52
Formations bureautiques	2,60	1,79	1,51
Formation encadrement	0,57	2,43	1,42
Autres formations	1,95	1,99	1,43
Ratios moyen jours/agents	1,95	2,01	1,65

<sup>13</sup> L'université effectue un suivi individuel des personnels qui préparent des concours.

Afin de valoriser les formations suivies par les personnels et mieux reconnaître les efforts faits, un diplôme d'université « parcours de formation professionnelle et générale » a été créé. Le programme comporte 130 heures de formation réparties entre des connaissances générales communes qui sont obligatoires<sup>14</sup> et des formations techniques au choix. L'ensemble de la formation est conçue selon une pédagogie de projet et d'aide individualisée. Tous les personnels administratifs et techniques de l'ULP y ont accès sans exigence de diplôme. Environ quatre-vingt personnes sont maintenant titulaires de ce DU préparé en deux ou trois ans.

En 2006, 1 677 stagiaires ont suivi au moins une action de formation (en augmentation de 38,7 % par rapport à l'année précédente). Parmi eux figurent des enseignants-chercheurs (10 % des stagiaires) et des personnels des EPST en fonction dans les laboratoires (9 %). Les résultats aux concours sont satisfaisants (48 succès en 2005 et 44 en 2006). L'université a consacré, en 2006, 1,46 % de sa masse salariale à la formation continue des personnels.

La formation semble bien intégrée dans la culture des personnels qui disposent d'un « droit » de quarante heures par an de formation.

**L'ULP démontre ainsi tout l'intérêt qu'elle porte à la formation continue et sa capacité à accompagner les changements par de la formation, ce qui devrait lui permettre de faire face aux nouveaux besoins qui vont surgir, d'une part avec la fusion des universités, d'autre part avec le transfert de nouvelles compétences.**

---

<sup>14</sup> Organisation administrative et financière de l'université, statut des personnels, système éducatif français, hygiène et sécurité, TIC, communication

**PLAN D’ACTION PROPOSE**

A = Pré-requis à l’acquisition de nouvelles compétences

B = Actions devant être conduites à court terme

C = Actions à conduire à moyen terme

<b>Objectif recherché</b>	<b>Actions à conduire</b>	<b>Degré de priorité</b>
Adapter l’organisation de la gestion des RH aux nouvelles compétences	Confirmer la répartition des compétences entre composantes et services centraux	A
	Repenser l’organisation des services centraux en fonction de la fusion et du transfert des compétences	A
	Identifier les compétences disponibles dans les trois universités et l’IUFM pour gérer les nouvelles compétences	A
	Renforcer la gestion en personnels de catégorie A	B
	Former les personnels à leurs nouvelles fonctions	A
Fiabiliser les processus de gestion	Décrire les procédures de gestion	A
	Etablir un système de contrôle de la gestion de la masse salariale et de la paie	A
	Simplifier les schémas de gestion	A
Améliorer les applications informatiques de gestion des RH	Interfacier les applications	B
	Revoir, en liaison avec les autres universités et l’IUFM, les applications à utiliser afin de les harmoniser	B
	Adopter un logiciel de gestion de la masse salariale	A
Réduire les coûts de personnel	Contenir le coût des contractuels	C
	Rationaliser la gestion	B

## Composition du personnel de l'université

<b>Personnel enseignant</b>	
<i>Hospitalo-universitaires</i>	
PUPH	145
MCPH	82
PPHD	10
MCHD	17
<b>Total hospitalo-universitaires</b>	<b>254</b>
<i>Enseignants-chercheurs</i>	
Professeurs des universités	253,9
Maîtres de conférences	445,2
Physiciens	4
Physiciens adjoints	5,8
Astronomes	7
Astronomes adjoints	5
Assistants (corps en extinction)	0
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>720,9</b>
<i>Enseignants du second degré</i>	
Professeurs agrégés	49,9
Professeurs certifiés + Professeurs de lycée professionnel	36
Adjoints d'enseignement (corps en extinction)	0
Professeurs techniques – chefs de travaux – Professeurs techniques adjoints du cadre des ENSAM	0
<b>Total enseignants du second degré</b>	<b>85,9</b>
<i>Autres enseignants</i>	
ATER sur crédits ATER	21,5
ATER sur postes vacants	37,5
Moniteurs et AMN (en nombre d'agents)	158
Lecteurs et maîtres de langues étrangères	2
Allocataires de recherche (en nombre d'agents)	368
Enseignants associés et invités (en nombre d'agents)	222
Professeurs contractuels du 2nd degré non fonctionnaires	4
Assistants hospitaliers universitaires	36
Chefs de clinique universitaire - ass. Hôp.	87
Praticiens hospitaliers universitaires	2
<b>Total "autres"</b>	<b>938</b>
<b>Total personnel enseignant</b>	<b>1998,8</b>
<b>Personnel non enseignant</b>	
<i>ITRF</i>	
Ingénieurs de recherche	45,9
Ingénieurs d'études	105
Assistants ingénieurs	52,5
Techniciens de recherche	187,6
Secrétaires administratifs R et F	0
Adjoints administratifs R et F	0
Adjoints techniques	162,6

**Annexe III – Page 37**

Agents techniques	62
Agents de service technique	117,8
<b>Total ITRF</b>	<b>733,4</b>
<i>ASU</i>	
SGU	1
SGASU	1
AC EPCSCP	1
ADAENES	22,5
AASU	0,5
SASU	33,6
AASD	116,5
AD.AM. S.E.	2
AG.ADM. S.E.	1
<b>Total ASU</b>	<b>179,1</b>
<i>Personnels médicaux sociaux</i>	
Infirmiers	7,4
Assistants sociaux	1,9
<b>Total personnels médicaux sociaux</b>	<b>9,3</b>
<i>TOS</i>	
Ouvriers professionnels et ouvriers d'entretien et d'accueil	1
<b>Total TOS</b>	<b>1</b>
<i>Bibliothèques</i>	
Conservateurs généraux	2
Conservateurs	5,8
Bibliothécaires	2
Bib. Adjoints spécialisés	8,9
Assistants des bib.	2,6
Magasiniers en chef	6
Magasiniers spécialisés	16,6
<b>Total bibliothèques</b>	<b>43,9</b>
<i>Autres non enseignants</i>	
Contractuels sur budget Etat	50
Contractuels de droit public sur ressources propres :	
CDD dits permanents (reconductibles)	25,6
CDI (CDD emplois permanents occupant les conditions pour un CDI)	39,1
CDD SAIC	1
CDI SAIC	17,6
CDD (n'occupant pas d'emploi permanent)	1
Médecins de prévention (en nombre d'agents)	6
CEC et CAE (en nombre d'agents)	12
<b>Total "autres non enseignants"</b>	<b>152,3</b>
<b>Total personnel non enseignant</b>	<b>1119</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3117,8</b>

Egalement 244 agents contractuels sur mission de valorisation (ressources propres)

Sources DRH : applications File Maker – Harpège