

Demain l'Université de Strasbourg

Ressources humaines et politique sociale

Compte rendu de la séance du 15 octobre 2007

Étaient présents :

Jean-Claude BOVE, Jean DEROCHE, Eric PIMMEL, Marie-Pierre CAMPROUX-DUFFRENE, Léa CONSTANS, Brigitte GROSSE, Sylvette KOLOPP, Jean-Luc LOISON, Mireille MASSON-PEVET, Yvonne MINCK, Marylène OBERLE, Clarisse RAZAFINJATOVO, Dominique SCHLAEFLI, Nathalie SCHULTZ, Francine SOLTNER, Jacques STEGER.

Étaient excusés :

Hugues DREYSSE, Jean-Luc BRUCKER, Karine ORY, Elisabeth WAGNER.

Rapporteur : Jean Déroche

Le groupe "Ressources humaines et politique sociale" constitué en interuniversitaire pour l'élaboration du contrat 2009-2012 a tenu sa troisième réunion dans cette formation le 15 octobre 2007, en salle des commissions de l'Institut Le Bel.

La séance débute par une proposition d'ordre du jour qui doit notamment avoir l'objectif de faire émerger, au titre du groupe "ressources humaines", des propositions d'actions pilote à soumettre au comité de pilotage du 22 octobre prochain.

Cette proposition est agréée par les participants.

Le compte-rendu de la réunion du 10 juillet 2007 est validé, moyennant une précision en page 2, à propos de la comptabilisation des jours de congés.

Il est tout d'abord rendu compte de la visite de Madame la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à Strasbourg le 28 septembre dernier. Sur le volet "ressources humaines", les annonces qu'elle a pu faire sont peu positives puisqu'elle n'a pas donné d'informations précises sur l'octroi de moyens en accompagnement de la mise en place de la future Université, même si elle a réaffirmé sa volonté forte de soutenir la démarche entreprise. Elle s'est en revanche clairement opposée à l'idée de pérenniser des moyens éventuellement donnés pour la phase de mise en place du futur établissement, comptant sur les "économies d'échelle" procurées par le rapprochement des trois Universités pour générer la prise en charge de nouvelles fonctions.

La campagne "emplois 2008" qui vient d'être lancée début septembre permet toutefois d'éclairer ces déclarations sous un jour nouveau, tenant compte des échos émanant de Madame BEVALOT, conseillère d'établissement, qui pense que la DGES débloquera des moyens pour l'accompagnement du projet.

Au-delà du contenu de la circulaire qui lance la campagne "emplois 2008" en effet, il apparaît que les demandes de suppression d'emplois qui pourraient être proposées par les établissements pourront donner lieu, dans le cadre des opérations de repyramidage auxquelles ils sont appelés à se prêter, à la constitution d'une réserve qui pourra être redistribuée sur projets, le Ministère n'étant affecté par aucune suppression de poste dans la loi de finances 2008.

L'octroi de moyens supplémentaires, notamment sous la forme d'emplois, n'est donc pas définitivement exclue, au titre du soutien de la démarche UdS.

Les SGEPEs ont par ailleurs été réunis à Poitiers, les 11 et 12 octobre derniers, pour discuter, avec les directions de l'Administration Centrale, des conditions de mise en œuvre de la loi du 10 août 2007.

En matière de GRH, la loi comporte différents champs d'application, qui doivent être pris en compte par les Universités dans le délai de 5 ans qui leur est ouvert pour adopter les nouvelles responsabilités figurant dans la LRU.

Le projet UdS prévoit quant à lui que le 1^{er} janvier 2009 constitue, au regard de la loi, une date clé qui verra :

- ◆ la création de l'Université de Strasbourg,
- ◆ le début du contrat quadriennal 2009-2012,
- ◆ l'adoption des nouvelles responsabilités.

Le respect de ce calendrier suppose que le futur établissement soit prêt à prendre en charge la gestion de la masse salariale, pour l'heure gérée par l'Etat, s'agissant des rémunérations des personnels fonctionnaires enseignants-chercheurs et BIATOS.

Le transfert de ces moyens, qui représentent 8 milliards d'euros au niveau national pour la rémunération de 200 000 agents, est évidemment lourd d'enjeux. Il s'assortira d'une double limite portant sur les crédits de masse salariale d'une part et sur la définition d'un plafond d'emplois, d'autre part. Le périmètre de ce dernier reste à préciser : il ne comprendra pas les emplois ouverts à partir des

ressources générées par l'activité propre de l'établissement mais sur ceux créés sur les subventions perçues par l'Etat.

La loi comporte également un champ nouveau en ce qu'elle autorise le recrutement de nouvelles catégories de contractuels, enseignants, chercheurs ou enseignants-chercheurs.

Le Ministère a été clair sur le fait qu'au-delà de la réglementation issue du décret du 17 janvier 1986, les Universités seraient souveraines pour définir en interne un règlement de gestion spécifique pour ces catégories de personnels.

Conformément à la demande exprimée par les Présidents, il appartient à chaque groupe de travail de formuler des propositions d'actions pilote, illustrant la valeur ajoutée de l'UdS, qui seront soumises au comité de pilotage qui se réunit le 22 octobre prochain.

Pour le groupe "ressources humaines", trois propositions sont formulées :

- ◆ mise en place d'une convention collective,
- ◆ création d'une direction des emplois,
- ◆ instauration d'une fonction "gestion des carrières" au sein de la future DRH.

S'agissant du premier objectif, il concerne la négociation avec les représentants des personnels d'un accord-cadre qui portera règlement de gestion des agents contractuels de la future Université, quelle que soit la nature de leurs fonctions (administrative, technique, pédagogique ou scientifique).

A l'heure actuelle, chaque Université dispose d'un tel règlement pour ses seuls personnels BIATOS contractuels qu'il s'agira d'unifier et d'étendre à toutes les catégories d'agents dans le cadre d'une convention collective.

La mise en place d'une direction des emplois est pleinement nécessaire dès lors qu'il appartiendra à la future Université d'assurer les rémunérations de l'ensemble de ses personnels à partir des ressources budgétaires dont elle disposera pour une bonne part constituées de subventions de l'Etat pour charges de service public.

Ces nouvelles conditions d'exercice vont amener à ce que l'établissement s'empare d'une fonction qu'il n'assurait pas dans de telles dimensions jusqu'ici, celle du pilotage de la masse salariale, avec des obligations de résultat extrêmement contraignantes.

Cette nouvelle fonction, aux enjeux significatifs puisqu'elle portera sur l'essentiel du budget du futur établissement, devra être exercée dans un environnement a priori pas extrêmement favorable, notamment en raison du manque d'outils informatiques adéquats.

L'expérience des Rectorats montre par ailleurs la difficulté de l'exercice. Ceux-ci ont commencé à gérer dans le cadre de la LOLF la masse salariale 1^{er} degré, réputée plus simple, avant d'aborder celle du 2nd degré au prix d'un long apprentissage, alors qu'un système d'information performant préexistait.

Le caractère incontestable de cette direction des emplois fait l'unanimité.

En revanche, son positionnement (dans la DRH, sous la forme d'un service autonome, rattaché à un service plus large dédié au contrôle de gestion) donne lieu à discussion.

Une séparation de la DRH peut comporter des avantages car une telle organisation évite que les décisions de création d'emplois soient influencées par des questions individuelles. On peut opposer à cet argument le fait que, précisément, une telle coupure peut être préjudiciable à la bonne gestion des situations individuelles.

A la question de savoir si les nouvelles modalités de fonctionnement liées à la déconcentration de la masse salariale ne risquent pas d'amener à prononcer des fins de contrat pour les personnels contractuels, il est répondu qu'avec la suppression du cloisonnement entre les enveloppes Etat et celles sur ressources propres, de nouvelles marges de manœuvre pourront être trouvées.

S'agissant de la troisième proposition, elle a déjà fait l'objet d'une présentation lors de la réunion du groupe qui s'est tenue le 10 juillet dernier. Le compte-rendu de la séance définit les objectifs et les contours de cette nouvelle fonction à implanter au sein de la DRH.

Au-delà de ces trois actions pilote, il est proposé au groupe de travail d'inscrire au contrat, avec un moindre rang stratégique, une action prenant appui sur la récente mise en place, par arrêté du Ministère de la Fonction Publique en date du 5 juillet 2007, d'un dispositif d'allocations pour la diversité.

Ce dispositif, qui consiste en l'octroi de bourses à des publics issus de la diversité, permet à des jeunes de préparer des concours de recrutement de la Fonction Publique, de catégorie A et B. La préparation peut être assurée par des centres spécialisés, tel l'IPAG dépendant de l'URS ; elle pourrait être également mise en œuvre par l'employeur public, à l'exemple de l'Université.

Dans ce dernier cas, il pourrait y être recouru pour assurer le remplacement, dans un contexte de départs en retraite en nombre important de personnels occupant dans des laboratoires des fonctions scientifiques de haut niveau. Les boursiers se formeraient pendant un an auprès du titulaire à remplacer et disposeraient ainsi de la matière nécessaire à la rédaction de leur dossier professionnel pour le concours.

Est évoquée ensuite une autre des incidences de la loi du 10 août 2007. Celle-ci institue en effet en son article 16 un CTP et cette disposition est d'effet immédiat puisqu'elle peut réglementairement s'appuyer sur le décret du 28 mai 1982.

Les établissements doivent donc rapidement créer cette nouvelle instance en organisant un scrutin qui, à la différence des élections aux conseils ou à la CPE, n'est pas nominatif mais porte sur les fédérations syndicales représentatives au niveau national. Sur le fondement des résultats obtenus, celles-ci se voient attribuer un certain nombre de sièges pour lesquels elles devront nommer à chaque fois un titulaire et un suppléant qui pourront être, à leur discrétion, enseignant ou BIATOS.

Au-delà de cette obligation légale et immédiate de devoir constituer un CTP par établissement, une proposition est faite au groupe de travail de créer, dans le cadre du projet UdS et pour en suivre les questions collectives d'organisation qu'il suscite, un "super CTP" UdS qui pourrait être mis en place en répartissant les sièges disponibles auprès des organisations syndicales à partir d'une addition des résultats obtenus séparément dans chaque établissement.

Cette proposition n'est pas retenue en l'état. Si les représentants des personnels conviennent qu'il est nécessaire de disposer d'un organe paritaire pour suivre le projet et ses incidences, les modalités de répartition des sièges proposées ne sont pas forcément adéquates, l'addition des résultats obtenus dans différents scrutins pouvant être différente des résultats que pourrait donner un vote organisé directement au niveau de l'UdS.

La réunion est close sur ce dernier échange.

Une nouvelle séance du groupe "ressources humaines" se tiendra en novembre avec au moins deux points à l'ordre du jour : une nouvelle proposition de mise en place d'un lieu d'échanges paritaire sur le projet UdS et la thématique de l'action sociale.