

Direction des Ressources Humaines

Service : DRH

Bureau : Secrétariat

Adresse : Bâtiment DAUBIE
43 Bd du 11 Novembre 1918
69622 VILLEURBANNE cedex

Affaire suivie par : Mme GLOPPE
Tél. : 04 72 44 80 21
Télécopie : 04 72 43 12 38
Courriel : isabelle.gloppe@univ-lyon1.fr
Isabel.dos-santos@univ-lyon1.fr

Référence : DRH/IG/IDS/2012

Villeurbanne, le 16 juillet 2012

Le Président

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs d'UFR
Mesdames et Messieurs les Directeurs Administratifs d'UFR
Mesdames et Messieurs les Chefs des Services Centraux,
Communs et Inter universitaires

Objet : Lettre de cadrage Ressources Humaines – Année 2012-2013

Contexte général

La Loi du 10 août 2007 relative aux libertés et Responsabilités des Universités (LRU) prévoit l'élargissement des responsabilités et compétences des établissements en matière de gestion des ressources humaines leur permettant d'intégrer dans leur budget l'ensemble des ressources mobilisées. La masse salariale est alors intégrée au budget.

Les Ressources Humaines sont au cœur des processus de la gestion de l'Université. Depuis les Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), la Gestion des Ressources Humaines est devenue un enjeu prioritaire. L'Université se trouve confrontée à la nécessité de mettre en place des politiques permettant à la fois de mobiliser et de reconnaître l'investissement de tous les personnels. Ces politiques doivent concilier plusieurs logiques, parfois contradictoires : améliorer le régime indemnitaire (primes et indemnités) de ses personnels et satisfaire les besoins de l'Université en personnel de haute technicité pour remplir de façon optimale ses missions.

Les RCE induisent la révision annuelle de la masse salariale. Il devient impératif de penser la masse salariale dans la durée avec deux grands enjeux : la mobilisation des personnels dans le cadre du projet d'établissement et l'évolution des métiers. Le suivi de la masse salariale est complexe. Son évolution est permanente, combinée à une politique de gestion dans le temps. Elle est impactée par les décisions individuelles des personnels (promotions, retraite, ...) et dépend de paramètres non maîtrisés par l'Université (Glissement Vieillesse Technicité).

Il convient de rappeler l'impérative nécessité d'aborder la politique de GPRH de façon globale et non compartimentée entre personnel BIATOSS et personnel enseignant/enseignant-chercheur, ou entre composantes et services. Une attention particulière sera portée aux propositions qui associeront l'une et l'autre catégorie de personnel, dans la mesure où elles s'inscrivent dans une démarche d'ensemble, visant à améliorer les performances de l'établissement, que ce soit en termes de formation, de recherche ou d'administration.

Dans ce cadre et tout en respectant la réglementation nationale, l'Université doit définir sa politique de gestion de ressources humaines, de même que sa politique indemnitaire, sa politique sociale et la gestion prévisionnelle des emplois. Durant les prochaines années du contrat d'établissement,

l'Université devrait pouvoir progressivement s'appuyer sur l'enquête fonction et une étude des besoins pour définir ses priorités et optimiser la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH).

Politique des ressources humaines en 2013

En 2013, l'Université Lyon 1 mettra en œuvre une politique de répartition des moyens en relation avec le contrat d'établissement à court, moyen et long termes. Dans cet objectif, elle met en place une procédure pour tous les postes vacants ou susceptibles de l'être à la rentrée 2013 (1/09/2013), qu'il s'agisse d'emplois BIATOSS, d'enseignants-chercheurs ou d'enseignants.

Les propositions de redéploiement, qu'elles concernent les emplois BIATOSS ou enseignants/enseignants-chercheurs s'inscriront dans le cadre des priorités définies par la gouvernance de l'établissement :

- Sous-encadrement pédagogique évalué par discipline,
- insertion professionnelle des diplômés,
- accompagnement d'opérations de recherche d'envergure,
- plateformes, qu'elles soient de recherche ou pédagogiques,
- échanges internationaux, qu'ils soient liés à la recherche ou à la formation,
- soutien aux équipes membres d'un Equipex ou d'un Labex,
- mise aux normes, notamment en matière d'hygiène et sécurité, de notre patrimoine immobilier.

1/ Personnel BIATOSS

Pour les BIATOSS, La Gestion Prévisionnelle des Emplois, effectifs et compétences, doit se fonder d'une part sur une cartographie actuelle et fiable des emplois, par affectation et mission, et d'autre part sur une organisation cible, déterminant le niveau souhaité des effectifs et des qualifications, pour chacun des types de missions exercées par les personnels au sein de chaque service et composante de l'Université.

Une meilleure adéquation entre dotation en personnels et types de missions exercées au sein des services et composantes est fondamentale pour permettre à l'établissement de développer des marges de manœuvres permettant de conduire une véritable politique pluriannuelle de Ressources Humaines. Cette politique pluriannuelle vise à développer les capacités de pilotage et de coordination des services en étoffant les effectifs si nécessaire et en améliorant les qualifications des personnels dédiés aux fonctions supports. Il importe aussi de développer, au plus près des équipes de formation et de recherche, un appui technique de qualité permettant aux enseignants-chercheurs de se recentrer sur leurs activités de recherche, de formation et d'encadrement.

Tous les postes vacants ont vocation à être redéployés. De même, tout poste créé, qu'il s'agisse d'une création nette ou résultant de requalification d'emploi, sera mis au concours. Est considéré vacant, un emploi d'Etat libéré suite à un départ, quel que soit le motif du départ, ou un emploi d'Etat occupé par un personnel contractuel sans retour attendu d'un titulaire.

Une vacance d'emploi est l'occasion de rapprocher, autant que faire se peut, les besoins réels de l'établissement avec le niveau des emplois qui permettent de les satisfaire. C'est pourquoi, des vacances d'emplois peuvent permettre, d'une part, un repyramidage pour assurer la possibilité de pratiquer des promotions ou de recruter à un meilleur niveau, par exemple en transformant des emplois de catégorie C en emplois de catégorie B ou A et, d'autre part une requalification à son niveau réel en termes de fiche de poste, du niveau d'un emploi, qui aurait été rehaussé au fur et à mesure du déroulement de la carrière de l'agent qui l'occupait.

Dans le cadre des redéploiements, une attention particulière sera portée aux propositions de requalification (repyramidage), sous réserve, bien sûr, qu'elles ne s'accompagnent pas, pour l'établissement, de surcoûts en masse salariale.

La combinaison de ces deux dispositifs doit permettre de mieux couvrir les besoins en compétences, tout en continuant de maîtriser notre masse salariale.

Il est proposé, pour les postes vacants en 2012, la procédure suivante :

- Postes à orientation recherche : avis demandé au CS ;
- Postes à orientation formation : avis demandé au CEVU ;
- Postes à orientation administrative que ce soit dans les services centraux, services communs: avis donné par une commission comprenant le DGS, les vices présidents des trois conseils, le VP délégué Président du GT «Personnels et Affaires Sociales» (GT-PAS) et deux membres du CA appartenant au GT-PAS.

Ces instances auditionnent le directeur de composante ou du service concerné par le poste.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un emploi occupé par un CDI n'est plus considéré vacant. Il est aussi proposé de retenir en amont le nombre de postes de BIATOSS suffisant pour permettre les promotions de corps en 2013, sur la base des moyennes constatées (5 TECH, 2 ASI, 4 IGE et 1 IGR). Ces postes, qui ne pourront pas être mis au concours, ne seront pas publiés.

Il est utile de rappeler les obligations sociales de l'établissement prévues par la loi : obligation de réserver 15 % des recrutements de catégorie C à des recrutements de PACTE, 6 % du total des recrutements à des Personnels bénéficiant de la RQTH. De même, il est impératif de retenir un volume d'emplois pour les reclassements de personnels devenus inaptes à certaines fonctions. La proposition pour 2013 est de réserver un poste pour ce reclassement.

Dans la continuité de la politique de stabilisation des personnels non titulaires Etat, il est proposé d'ouvrir à la titularisation 10 % des postes vacants de catégorie C. Les modalités de titularisation sont celles spécifiées dans le texte de loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

2/ Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Comme pour les personnels BIATOSS, chaque support vacant est susceptible d'être redéployé. L'ensemble des postes est soumis à une procédure d'appel d'offres ouverte à toutes les composantes qui sont invitées à formuler des demandes de création sur les postes redéployés ; celles-ci seront examinées puis classées par le CEVU et le CS. Les critères de classement sont :

- appartenance à un laboratoire contractualisé ayant l'Université Lyon 1 parmi ses tutelles,
- un programme pédagogique et un programme de recherche en cohérence avec les orientations stratégiques de l'établissement,
- la qualité de la production scientifique de l'équipe de rattachement,
- soutien à la création d'un projet de recherche ou de pédagogie d'envergure ou d'une thématique émergente,
- les opérations structurantes visant à la constitution d'une masse critique dans une unité de recherche ou une équipe avec engagement de moyens partagés avec les organismes.

S'agissant des chaires organismes-université, les directeurs des Unités de Recherche sont invités à informer le directeur de composante et le vice-président du conseil scientifique des échanges qu'ils ont avec les organismes de recherche sur ce type de poste.

La promotion locale des maîtres de conférences au niveau professeur au titre d'un engagement particulièrement remarquable au bénéfice de l'établissement et qui ne permet pas d'envisager leur recrutement au titre de l'article 46.1°, devrait être exclusivement réalisée via la procédure 46 3°. Dans la mesure du possible, un support de Professeur sans pré-affectation pourrait être redéployé en 2013 dans le cadre de cette politique de promotion.

Les demandes d'emplois d'enseignants-chercheurs et d'enseignants seront élaborées au niveau des composantes en fonction des besoins exprimés par les unités de recherche et les responsables de formations. Dans la définition des profils recherche et pédagogique, les composantes sont appelées à privilégier les compétences les plus larges possibles, dans un esprit d'ouverture thématique et d'innovation pédagogique.

Chaque composante établira deux listes de demandes: une liste principale égale à 70 % du nombre d'emplois vacants initialement rattachés à la composante, avec un seuil minimal d'un poste, et une liste complémentaire équivalant à au plus 60 % du nombre d'emplois vacants, avec un seuil minimal d'un poste. Chaque demande sera accompagnée par la fiche du poste destinée à la publication de l'emploi et précisera le vivier des candidats potentiels ainsi que les moyens humains et matériels spécifiquement dédiés au poste demandé.

L'ensemble des demandes de la composante sera accompagné d'une note de synthèse présentant les besoins et les priorités en recherche et en formation, la politique scientifique pluriannuelle dans laquelle s'inscrivent les demandes et la façon dont l'emploi demandé s'insère dans les priorités scientifiques et pédagogiques de l'établissement. Une hiérarchisation des demandes peut être proposée par la composante pour la liste principale. Une attention particulière sera portée à la politique pluriannuelle présentée par la composante et à l'analyse d'indicateurs pour la formation et la recherche qui la concernent.

Le Conseil scientifique et le CEVU auront à proposer à la gouvernance de l'établissement des classements en cohérence avec la politique stratégique et la politique pluriannuelle d'emplois définie dans le projet stratégique de l'établissement.

En application de la circulaire n° 2009-1008 du 20-3-2009, l'IUT, sous réserve de dossiers satisfaisant aux critères du CA sur proposition du CS et du CEVU, aura un retour du potentiel pédagogique correspondant aux postes redéployés.

Dans le cadre de la campagne 2013, la stratégie de l'établissement en matière de recrutement accordera une importance majeure à l'apport des candidats recrutés tant au niveau de la pédagogie que de la recherche. Les candidats retenus par les comités de sélection sur les postes de professeur devront en particulier justifier d'un rayonnement international et d'une production scientifique de qualité. Afin de favoriser le recrutement de meilleurs candidats, les profils de postes non pourvus durant la campagne 2013, seront prioritairement reconduits l'année suivante.

Afin de permettre la qualification Hospitalo-universitaire de certains postes de pharmacie, les postes d'enseignants-chercheurs vacants de Pharmacie feront l'objet de traitement spécifique.

Les demandes de création ou de renouvellement de postes PAST sont traitées par une commission mixte CA/CS/CEVU. La commission comporte huit membres : quatre enseignants-chercheurs membres du CA, deux enseignants chercheurs du CS et deux enseignants ou enseignants-chercheurs membres du CEVU, avec parité MCU/PU pour chacun des conseils. Dorénavant, tous les PAST recrutés par

l'établissement sont des PAST U, mais à ceux classiquement financés sur la masse salariale Etat peuvent s'adjoindre des PAST U financés par des ressources propres. La commission donnera un avis sur l'opportunité de créer ou de renouveler les postes; les dossiers de demandes seront accompagnés du profil de poste et d'un ou de plusieurs CV de candidats potentiels.

En cas d'avis favorable du conseil d'administration restreint au recrutement, il sera établi un contrat universitaire d'une durée d'un an avec renouvellement possible de quatre ans. Pour éviter une gestion au fil de l'eau, il est proposé deux campagnes de recrutement de PAST, l'une en septembre et l'autre en février.

Le Président ~~pour le Président et par Délégation~~
Le ~~Nouveau~~ Président du Conseil d'Administration



François-Noël GILLY **Amada BEN HADID**

Calendrier prévisionnel

- 10 septembre 2012 : retour des profils de poste des enseignants du 2nd degré
- 23 septembre 2012 : vote en CA des profils d'emplois des enseignants du second degré mis au recrutement pour la rentrée 2013
- 10 octobre 2012 : remontées de l'ensemble des demandes de postes BIATOSS et enseignant-chercheur
- 24 octobre 2012 à 14h : réunion de la commission des services centraux et communs pour les postes à orientation administrative des services centraux et communs : auditions et avis
- 26 octobre 2012: réunion de la commission mixte CS/CEVU restreints élargie aux BIATOSS, le matin à 9 h pour les auditions, puis à 14 h l'après midi réunion pour avis de chaque conseil restreint. Réunion de synthèse à partir de 17h
- 19 novembre 2011 : arbitrage par le Bureau
- 23 novembre 2012 : CT
- 18 Décembre 2012 : CA
- 6 janvier 2013: publication sur ATRIA des postes mis aux concours, incluant les concours prévus par la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (plan de titularisation des contractuels éligibles)