



LA POLITIQUE RH DE L'ÉTABLISSEMENT

GROUPES DE TRAVAIL 2009-2010

L'université Paris 12 a déjà une politique indemnitaire et une politique d'action culturelle et sociale que beaucoup d'établissements n'ont pas. Pour mémoire, l'université ajoute un million d'euros à la dotation ministérielle pour les primes du personnel enseignant et Biatoss. En juillet 2009, le CTP a par ailleurs voté une augmentation de 10% des fourchettes de la PIE (politique indemnitaire de l'établissement – BIATOSS).

Le projet d'établissement a toutes fois mis en avant, pour les quatre prochaines années, la volonté de faire évoluer cette politique sociale et culturelle de l'université ainsi que la politique indemnitaire tant en faveur des personnels administratifs que des enseignants.

Dans le même temps, deux textes nationaux récents nous incitent à lier réflexion locale et nationale :

- Pour le personnel Biatoss un texte sur la prime de fonction et de résultat (PFR), applicable pour l'année 2010 aux seuls attachés.
- Pour les enseignants et les enseignants chercheurs, a été initiée une réflexion nationale sur un référentiel d'activités à mettre en œuvre dès 2009-2010.

Afin d'avancer dans la réalisation du projet d'établissement et de situer la réflexion collective dans le contexte national, la direction de l'université propose de mettre en chantier trois thématiques touchant à la politique RH, déclinées sous forme de questions et d'attendus et dont la programmation dans le temps est ensuite organisée sous forme de rétro-planning.

Politique sociale et culturelle

- Caractériser la politique actuelle et la répartition des actions : poids du social et poids du culturel,
- Qui sont les bénéficiaires de l'action sociale et culturelle en terme de statuts (enseignants, Biatoss) et de catégories (MCF, PR et catégories C,B,A),
- Rencontre des acteurs actuels de cette politique pour analyse critique (assistante sociale, DRH, directrice du service, responsable de l'association du personnel),
- Analyse des besoins formulés par le personnel (enquête par questionnaires,

- entretiens, réunion de groupe),
- Caractéristiques d'une nouvelle politique sociale et culturelle.

Groupe de travail paritaire :

Représentants de l'administration : VPCA, DRH, Assistante sociale, directrice du SECASC, responsable du CASC.

Représentants des personnels :

Politique indemnitaire du personnel Biatoss

La dernière étude datant de 2003, la politique indemnitaire à destination des Biatoss donnera lieu à une réflexion collective qui tiendra compte des opportunités et contraintes du contexte national et de la richesse de l'expérience locale.

Un nouveau contexte national :

- Un accroissement de l'enveloppe des primes statutaires
- L'instauration de la PFR (Prime de fonctions et de résultats) pour les attachés et attachés principaux
- L'attribution d'une enveloppe complémentaire au titre de l'accession aux responsabilités et compétences élargies.

Le contexte « Paris 12 » de la réflexion :

- Une contribution sur ressources propres ancienne et importante
- Des critères votés en CPE et revus régulièrement
- Une distinction entre budget de l'établissement et budget de l'Etat qui n'aura plus lieu d'être

Une nouvelle réflexion sur les fonctions a été amorcée en 2009 :

- Rendue nécessaire par l'ancienneté du classement des fonctions retenue dans le cadre de la PIE (Politique indemnitaire d'établissement) et par la reconfiguration des métiers, elle a nourri un état des lieux, circonscrit aux cadres A, établi par deux enseignants-chercheurs et des étudiants de master qui fera l'objet d'une présentation.
- Cette réflexion est à approfondir et développer

Quelques questions pour aborder dès le dernier trimestre 2009 le sujet de la nouvelle politique indemnitaire :

- Au-delà de l'origine des ressources, quel écart entre la PFR et la politique indemnitaire de Paris 12 ?
 - Quel scénario transitoire en attendant la détermination d'une nouvelle politique indemnitaire ? (à l'appui, les démarches d'autres universités)
 - Quelles propositions pour les personnels ITRF (ingénieurs et techniciens de recherche et de formation) et quelle adaptation aux catégories B et C ?
- Pour définir la nouvelle politique indemnitaire,
 - Travaille-t-on les fonctions au sein de groupes « métiers » ? (à l'appui,

- l'état des lieux mené en 2008-2009)
 - De quels sujets déléguer l'étude à des ressources externes ?
 - Quels paramètres nouveaux ?
- Quelle précision des termes pour une interprétation commune au sein de l'établissement ?
- Se donne-t-on des échéances d'évolution progressive de notre système ?
- Quel budget progressif ?
- ...

Groupe de travail paritaire :

Représentants de l'administration : SG, DRH, responsable de la gestion des Biatoss, un responsable administratif de composante, un responsable administratif de service central ou commun...

Représentants des personnels :

Application du référentiel national d'activités pour les enseignants

Cette application fera l'objet d'une approche en deux temps :

a) Prise en compte de l'engagement des élus dans les instances de l'université

- Evaluer le temps contraint des élus dans les différentes instances,
- Evaluer le temps nécessaire à l'exercice du mandat en dehors des réunions officielles,
- Imaginer les formes de reconnaissance de cet investissement spécifique dès 2009-2010.

b) Comparaison référentiel national / PCA+PRP de l'Université

- Identifier les activités actuellement reconnues par P12 pour prendre en compte l'investissement des enseignants dans d'autres tâches que celle du cours, TD, TP (document existant),
- Statistiques sur les bénéficiaires / non bénéficiaires,
- Comparaison par rapport au référentiel national,
- Propositions d'évolution pour la rentrée 2010-2011.

Groupe de travail paritaire :

Représentants de l'administration : VPCA, porteur de la charte démocratique, le Président de la commission des moyens, responsable gestion enseignants, directeur de l'IUFM, un responsable administratif de composante.

Représentants des personnels :