

Charte d'accompagnement de la déconcentration de la gestion des personnels des établissements de l'enseignement supérieur

La loi liberté et responsabilités des universités (LRU) porte en elle la transformation de la fonction RH en établissement comme à l'administration centrale. Le centre de responsabilité est déplacé vers les établissements du fait du transfert de la masse salariale et de la déconcentration de la gestion des personnels.

La déconcentration de la gestion des personnels s'accompagne d'un double mouvement :

- un transfert et une montée en compétences des services de ressources humaines (RH) des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ;
- une évolution des services de gestion des administrations centrales vers plus de service, de conseil et d'appui aux établissements.

La présente charte a pour objet de décrire les principes processus d'accompagnement mis en place dans cette démarche d'accompagnement.

1. Périmètre de la déconcentration et identification des besoins

La déconcentration des actes de gestion n'est pas nouvelle pour les EPSCP mais elle a franchi un pas décisif en 2009 avec le transfert de l'ensemble des actes de gestion des enseignants-chercheurs à l'exception de leur nomination et de leur radiation. Les prochaines étapes de la déconcentration des enseignants et des personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé (BIATSS) sont récapitulées en annexe.

Dans ce contexte, ont été recensés comme devant faire l'objet d'une démarche d'accompagnement les thèmes suivants :

- recrutement et gestion des enseignants-chercheurs (EC) ;
- recrutement et gestion des personnels BIATSS ;
- recrutement et gestion des non titulaires ;
- obligations de service des EC ;
- réglementation et mise œuvre des politiques indemnitaires ;
- santé et sécurité au travail ;
- action sociale ;
- dialogue social.

Cette démarche est graduée en termes de besoins, de l'information au conseil en passant par la formation. Ce recensement est récapitulé en annexe.

2. Principaux interlocuteurs

- Conférence des présidents d'université (CPU) et EPSCP ;
- Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur (AMUE) : formations, information, outils..., animation de réseaux ;
- Ecole supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) : formation ;

- Direction générale des ressources humaines (DGRH) : services A, B et C, mission de développement qualitatif RH ;
- Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP) : mission d'accompagnement ;
- Association des directeurs généraux des services (DGS) et Association des directeurs des ressources humaines (DRH) pour l'animation des réseaux.

3. Dispositifs d'accompagnement (outils, organisation)

3-1 Chaque étape de déconcentration est accompagnée par le dispositif suivant qui comprend des outils et assure un service de conseil aux établissements.

- Guide de gestion : la DGRH met à disposition des établissements un guide de gestion composé de fiches conseil détaillant pour chaque acte la procédure. Ces fiches sont mises en ligne (sites à préciser) et actualisées.
- Formations : en relation avec l'AMUE et/ou l'ESENER, la DGRH s'assure de la mise en place de formations de gestionnaires ou de formations de formateurs permettant d'assurer un réel transfert de compétences.
- Les outils : des outils complémentaires peuvent être mis à disposition (logiciel de classement, foire aux questions, boîtes fonctionnelles ...).
- Conseil aux établissements : la DGRH s'organise pour que les bureaux et départements d'appui et de conseil aux établissements assurent une hot line.

3-2 Accompagnement au long cours.

La DGRH s'organise pour que :

- les bureaux et départements d'appui et de conseil aux établissements permettent, par service, une entrée unique et une hot line.
- le site GALAXIE propose une entrée destinée aux services RH des établissements (site collaboratif et foire aux questions).
- soit créée une mission « développement qualitatif RH » chargée d'animer le réseau d'information des DRH (2 réunions minimum par an, besoins et modalités déterminées avec les DRH) et d'assurer une réflexion transversale sur :
 - o la rationalisation de l'information réglementaire et pratique destinée aux gestionnaires des établissements ; l'enrichissement de cette documentation par les établissements eux-mêmes (partage des expériences) ;
 - o l'organisation pluriannuelle du calendrier de gestion fixant les échéances des quatre grandes campagnes de gestion ; l'harmonisation et la simplification des procédures de gestion dans le domaine RH ;
 - o opérations de la gestion collective des enseignants-chercheurs et des BIATSS ;
 - o la mise en œuvre, au sein du portail GALAXIE, d'autres outils d'aide à la gestion des opérations de la gestion collective (type ATRIA.....) ;

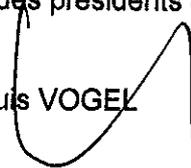
- la mise à disposition des établissements d'une information RH démographique personnalisée et comparative avec l'objectif de développer les indicateurs RH spécifiques nécessaires à la contractualisation notamment via RH SUP INFO / PERSÉ ;
 - la promotion de la réflexion sur la mutualisation entre établissements.
- la dimension RH développée ci-dessus soit inscrite dans l'animation du réseau des DGS piloté dans la DGESIP avec le service de l'encadrement.

La directrice générale
des ressources humaines



Josette THEOPHILE

Le président
de la Conférence des présidents d'université



Louis VOGEL