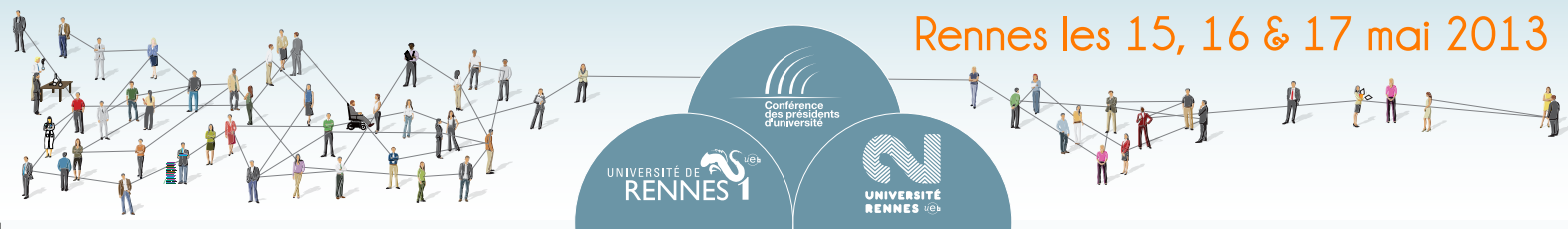


## LES FEMMES ET LES HOMMES QUI FONT L'UNIVERSITÉ.

## QUELLES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'UNIVERSITÉ DE DEMAIN ?

Rennes les 15, 16 &amp; 17 mai 2013



## Éléments de réflexion pour la préparation du colloque 2013 de la CPU

Les universités connaissent, depuis quelques années, de profonds bouleversements dans leurs structures, dans leurs missions, dans leur environnement.

- La loi Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) de 2007 a contribué à modifier complètement les structures universitaires mais aussi les métiers des personnels de nos établissements.
- Le contexte économique peu favorable à la mise en place de dispositifs ambitieux en matière de gestion des personnels est encore obscurci par les interrogations sur la prise en charge de compensations sur la masse salariale.
- La réorganisation des fonctions support, la nécessité de renforcer certains services ou certaines directions, jugés particulièrement sensibles au moment du passage aux responsabilités et compétences élargies, ont incité les universités à effectuer des recrutements de manière différente.
- L'évolution des méthodes d'enseignement, l'évolution des missions des enseignants chercheurs et des enseignants, la question récurrente de l'évaluation des personnels ont eu tendance à remettre en cause l'identité de chaque corps, le sentiment d'appartenance.
- Plus généralement, les lois successives modifiant l'âge et le régime des retraites ont complexifié les prévisions en matière de ressources humaines; la loi du 26 juillet 2005, autorisant le recours au CDI dans la fonction publique, la loi LRU permettant des recrutements directs de personnels de catégorie A sur CDI, la loi du 12 mars 2012 résorbant l'emploi précaire par CDIsation et titularisation, modifient les évolutions de carrière et amènent à repenser les politiques de service.
- Les projets de lois en cours vont avoir un impact sur les universités, qu'il s'agisse de l'acte III de la décentralisation, dont l'objet est large puisqu'il englobe une réforme de l'action publique et de l'État, avec probablement une montée en puissance de la région comme acteur essentiel de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou de la loi modifiant la LRU au regard des rapports émanant des assises de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Du côté des universités, on remarque :

- une perte de repères des personnels au sein d'établissements dont les compétences ont été profondément modifiées, marquée par le sentiment d'une bureaucratisation de plus en plus incompréhensible et d'une perte de temps en réponse à des appels d'offres ou à des dossiers complexes au détriment des missions principales (recherche et enseignement); ce sentiment se double d'une augmentation des situations de mal-être au travail, auquel il faut apporter une réponse adaptée
- une volonté de dialogue entre catégories pour restaurer un sentiment d'appartenance et une forme de reconnaissance
- une ouverture de l'université à son environnement, consciente d'une responsabilité sociétale majeure dans un contexte délicat et face à des enjeux économiques, sociaux, culturels, environnementaux qu'elle ne peut ignorer.

Ces évolutions soulignent la nécessité de s'interroger sur la politique de gestion des ressources humaines de nos établissements. Elles constituent le cœur des universités et méritent une réflexion d'ensemble, qui sera l'objet du colloque de Rennes de 2013. La CPU doit clairement prendre position sur certains points clés, qui dépassent largement le seul cadre de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'administration et la fonction publique sont en question, sollicitées, d'une part par la mesure de l'efficacité, de la performance, de l'activité, d'autre part par la tentation de multiplier des statuts différents pour chaque mission. Au-delà des interrogations sur la GRH, c'est finalement la question du devenir du service public et des personnels qui le font vivre qui est posée et à laquelle la CPU doit répondre:

- Comment construire une politique de ressources humaines ambitieuse, qui laisse toute sa place au dialogue social, qui prenne en compte les enjeux majeurs de la société, comme le handicap, dans un contexte budgétaire contraint et avec des structures qui se diversifient (PRES, Universités fédérales...)?
- Comment assurer la cohérence d'une politique de ressources humaines au sein des établissements, alors que les statuts se sont multipliés et deviennent illisibles, alors que se développe le recours au CDI, que la précarité chez les jeunes chercheurs augmente sans véritable perspective et que le recours aux vacataires est difficilement encadré ?
- Comment concilier évolution des missions des universités, des enseignants chercheurs, des personnels BIATSS avec la rigidité des statuts actuels et des mécanismes d'évaluation ?
- Comment articuler les compétences des universités, de l'État et des autres acteurs, comme les régions, en matière de ressources humaines ?

