

# Dispositions électorales : de nouveaux équilibres

(art.60 – L719-1)

- Parité H/F des candidatures pour les conseils centraux et les conseils de composantes
  - « *Listes de candidats composées alternativement H/F* »
- Au CA
  - Représentation par les listes des collèges A, B, usagers des **secteurs de formation limitée** à « au moins 2 » / 3 (ou 3 / 4)
  - **Prime majoritaire réduite** collèges A et B au CA : +2 sièges attribués à la liste en tête (non plus la moitié), avec seuil de représentativité de 10% des suffrages pour la répartition des autres sièges

# Une nouvelle organisation interne

- **Un nouveau type de composante** (art. 52. L713-1)
  - distinct des UFR, des départements, laboratoires et centres de recherche avec des règles d'organisation et de fonctionnement déterminées par ses statuts (expl. le PCL)
  - Créé librement par délibération du CA après avis du CAc
- **Création d'un nouveau type de Service Commun** pour  
« *l'organisation des actions impliquées par la responsabilité sociale de l'établissement* » (Art. 55 - art. L714-1)

# Une nouvelle organisation interne

- **Un conseil des directeurs de composantes** (art. 52 - L713-1)
  - Organe collégial qui participe à la préparation et à la mise en œuvre des décisions du CA et du CAC
  - Créé par les statuts de l'établissement qui fixent ses compétences
- **Des regroupements de composantes possibles avec délégitation de compétences des conseils centraux**

# La gouvernance externe des universités par la coopération territoriale

# La coordination territoriale

- Un nouveau chapitre du CE (art. 62 > L718-2 et S.) :  
« *coopération et regroupement des établissements* »
- Une **obligation** pour tous les EPES du MESR :

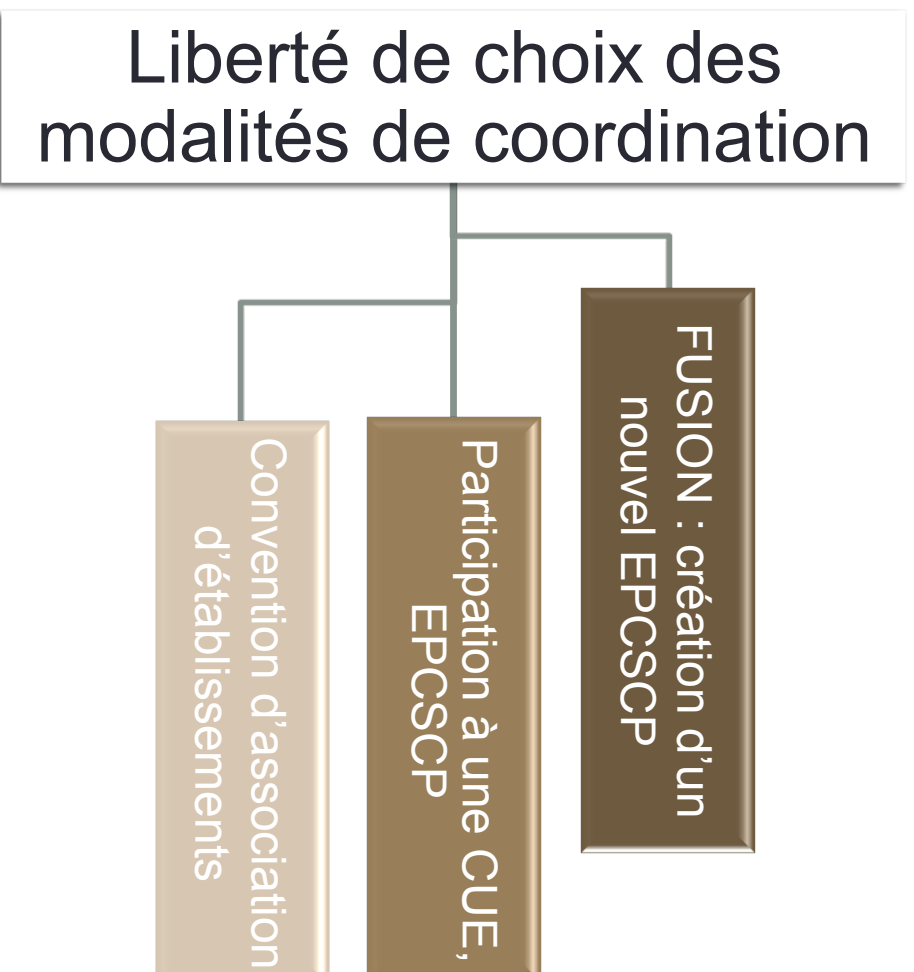


la coordination de l'OdF et de la stratégie de recherche et de transfert,

sur un territoire donné (académique ou interacadémique)

Sur la base d'un projet partagé

# La coordination territoriale



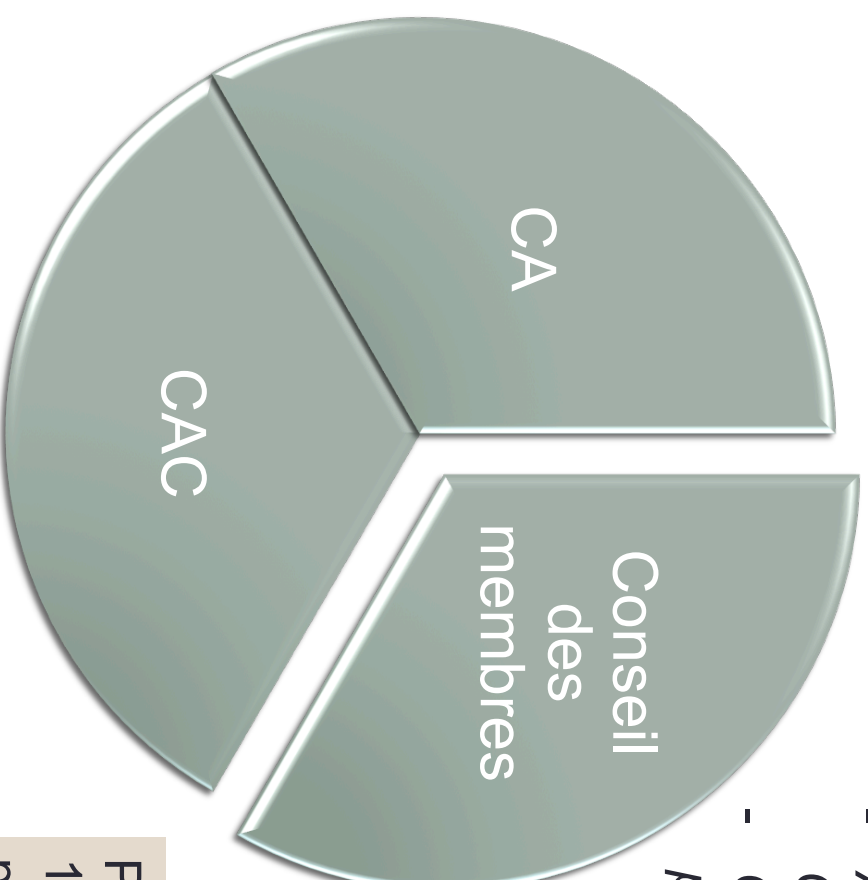
*Pers. Morale préservée, **transfert** de compétences au regroupement*

*Pers. Morale et autonomie financière préservées, **partage** de compétences de structures publiques **ou privées***

# La communauté d'U et E

- Politique
- Budget
- Ressources numériques

- Exerce les compétences transférées
- Rôle consultatif



- Associés aux travaux CA & CAC
- Consulté sur projet partagé, contrat, budget

Président élu par le CA  
 1 Président du Cac élu par lui  
 1 VP numérique

# La communauté d'U et E

représentants	CA	CAC	CdM
Établts. Membres	10% (0%/40%)	Rep. membres	Rep. membres
Personnalités qualifiées	30%	PE	
Entreprises, CT			
E-C, E	50% Élus au suffrage direct (dont 50% d'E-C, E) sur liste rep. au moins 75% des établ.	70% dont 60% d'E-C, E Selon statuts assurant un rep. Équilibrée des établ. membres	
BIATS			
usagers			



# Contrat pluriannuel de site

- **Un seul contrat pluriannuel d'établissement** signé par le MESR avec les établissements regroupés, après avis des CA
  - Un volet commun correspondant au projet partagé de coordination territoriale, et aux compétences transférées
  - Des volets spécifiques à chacun des établissements regroupés
- **la coordination est organisée par un seul établissement** qui **répartit** entre les membres les moyens en crédits et en emplois que l'Etat peut attribuer pour l'ensemble des établissements regroupés

Par ailleurs (L718-14), les agents des établissements membres d'une communauté peuvent être appelés à exercer tout ou partie de leurs fonctions au sein de la communauté, sous l'autorité du président, en restant en position d'activité dans leur établissement

# LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE LA LOI EN MATIÈRE DE RH

---

# Gestion individuelle des E-C

Le **nouvel** organe **compétent** pour les **E-C** (art. 50 L712-6-1)

L'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs est transféré au conseil académique (en formation restreinte)

Le **CA** restreint n'intervient que pour exercer le droit de veto sur l'affectation des E-C (art. 47 L712-3)

# Gestion individuelle des E-C

## La parité H/F

Le conseil académique restreint chargé d'examiner les questions relatives aux E-C autres que PR, est composé à parité :

- de PR et MCF
- de femmes et d'hommes

La composition des COS concourt à une représentation équilibrée entre les H/F lorsque la répartition des enseignants de la discipline le permet

# Gestion individuelle des E-C

**Recrutement** selon des modalités déroatoires au droit commun des E-C (qualification, COS) si les statuts des corps ou des établissements le prévoient (art. 75-L952-6-1)

## **Assimilation des chercheurs (art. 77 L952-24)**

Les chercheurs (et plus seulement les DR et chargés de recherche) des établissements de recherche et autres organismes de recherche sont par extension assimilés aux enseignants-chercheurs pour l'examen des questions individuelles (participation au conseil académique restreint et comités de sélection)

# Statuts des E-C

## Réforme des statuts des E-C (Art. 74)

- Réflexion menée par le gouvernement dans un délai de 2 ans avec présentation d'un rapport au parlement
- Un triple Objectif :
  - améliorer le recrutement (lutte contre le localisme),
  - la formation
  - et le déroulement de la carrière des E-C

# Statuts et parcours des personnels enseignants (art. 73 L952-2-1)

Une évolution des statuts de **tous les personnels enseignants** :

- E-C,
- enseignants du 2<sup>nd</sup>,
- chercheurs,
- associés, invités,
- CEV

**Les orientations de la loi** pour l'évolution des statuts :

- favoriser la mobilité entre les statuts E-C et chercheurs,
- la mobilité au sein de l'établissement
- La mobilité entre établissements, organismes (fondations, services publics de toute nature), entreprises
- La mobilité en France et à l'étranger (périodes d'activité à l'étranger favorisées, sans porter préjudice au déroulement de carrière)

# Statuts et parcours des personnels enseignants (art. 73 L952-2-1)

Les statuts des EC doivent respecter les **principes** suivants :

- Exercice possible des différentes missions simultanément ou successivement
- Collaboration possible, tout en poursuivant ses travaux universitaires, et pour une période déterminée, avec les laboratoires publics ou privés pour le développement d'applications spécifiques
- Adaptations particulières des statuts généraux de la FP, et des modalités de mise à disposition dans les EPIC ou organismes privés de SP



# Evaluation (Article 90 L114-3-1 CR)

Le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement s'assure que :

- l'ensemble des missions, y compris les missions de participation à la création d'entreprise et aux activités d'entreprises existantes soient prises en compte dans les évaluations des personnels
- 
- Les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle soient valorisées dans la carrière

## Affectation des BIATSS (art. 46 L712-2)

Suppression du droit de véto du président sur la première affectation de personnels BIATSS à l'issue du recrutement par concours et lorsqu'une période de stage est prévue.

Les représentants du personnel sont consultés en cas de véto (avis défavorable motivé) sur les autres affectations de personnels BIATSS, dans les conditions fixées par les statuts de l'établissement

# Personnels contractuels

Art. 47 L712-3

Les **bilans sociaux** présentent l'évolution de l'équilibre emplois titulaires/contractuels et les actions de résorption de la précarité.

Art. 83

Le gouvernement remet un rapport au Parlement sur l'évolution du **statut d'ATER** afin d'étudier la possibilité d'en créer deux types :

- pour les doctorants en fin de thèse (pour une première activité d'enseignement)
- pour les docteurs en attente de poste (pour parfaire leurs compétences d'enseignement)

# Reconnaissance du doctorat dans la FP

- **Prise en compte du Doctorat (art. 78)**
  - dans les concours et procédures de recrutement des corps de catégorie A afin d'assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
  - Dans les opérations de reclassement
  - Dans l'accès à l'ENA (accès au concours interne, 3<sup>ème</sup> concours)
  - Dans l'usage du titre dans tout emploi et toute circonstance professionnelle

# La politique du Handicap (art. 47)

- un schéma directeur de la politique du handicap de l'établissement
  - pluriannuel
  - Qui définit les objectifs que poursuit l'établissement afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L323-2 du code du travail (6% de travailleurs)
- Procédure d'élaboration :
  - Proposé par le CAC en formation plénière
  - Soumis à l'avis du CT
  - Proposé au CA
- Le président présente chaque année au CA un rapport d'exécution du SD assorti d'indicateurs.

## La mission égalité Homme/Femme (art. 46 L712-2)

Dans les universités, création d'une mission « égalité entre les femmes et les hommes »

Installé par le Président, sur proposition conjointe du CA et du CAC

*Installation après avis du CT sur le fondement du décret lui attribuant un rôle consultatif pour toute question relative « à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations » ;*

# Publicité des mesures RH et contrôle

- Art. 64 L951-1-1

Les bilans sociaux sont rendus publics chaque année dans des conditions fixées par décret. Ils présentent les indicateurs fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013 (données par genre) :

- Conditions générales de l'emploi
- Rémunérations
- Formation
- Conditions de travail
- Congés
- Organisation du temps de travail
- 17 autres indicateurs (plafond d'emplois, pyramide des âges...)

- Art. 63 L719-9

Le pouvoir d'investigation de **l'IGAENR** est élargi au champ de la GRH : contrôle de la politique de RH des établissements d'enseignement supérieur

# LES PERSPECTIVES

---



# L'application de la loi ESR dans le temps : période transitoire et adaptation des statuts

# L'application de la loi dans le temps



# La réforme de l'organisation et de la gouvernance de l'université et l'adaptation des statuts

## Orientations définies au bureau du 10/09/13

- **Conduite du changement (3 axes)**
  - Interroger l'établissement et associer les personnels
  - Articuler la réflexion à la perspective du contrat
  - Élaborer de nouveaux statuts d'établissement
- **Programmation (3 périodes : appropriation, concertation, adoption)**
  - Les **présentations** aux instances et aux usagers de l'établissement
    - Bureau, bureau élargi, responsables adm. (sept. 13)
    - CAC (oct. 13)
    - Élus étudiants (nov. 13), CT (janv. 14)
  - La **réflexion** en bureau (nov. 13 et janv. 14), des échanges avec l'AERES (déc. 13 et janv. 14) et un débat d'orientation pour la réforme des statuts en Bureau élargi et CA (janv-fév 14)
  - Les travaux de la commission des statuts et l'**adoption** par le CA (juil 14), après consultation du CT (juin 14)

# La mise en place de la COMUE

- **La COMUE est déjà créée**, l'UVHC y participe
  - sur le fondement de l'art. 117, les PRES EPCCS (dont LNDF), deviennent des CUE à la date de publication de la loi (23 juillet)
  - Le CA de la CUE doit préparer de nouveaux statuts dans le délai d'un an (avant le 22 juillet 2014) approuvés par les CA respectifs
  - Le président et les membres élus restent en exercice jusqu'aux nouvelles élections
- **La COMUE élabore son projet partagé**
  - autour des 6 universités régionales
  - autour de 7 grandes missions
  - Évalué par l'AERES