



Métiers et missions :

Atelier pour un bilan

www.consultation.upmc.fr

UPMC
SORBONNE UNIVERSITÉS

Objectifs de cet atelier

Établir un bilan de l'UPMC sur les métiers et missions de l'université à l'UPMC.

Mettre en perspective les perceptions de la communauté UPMC sur les points forts et les points faibles des actions conduites,

1/ en s'appuyant sur :

- les résultats de la consultation, y compris les verbatims,
- les fiches mises en ligne relatives aux actions conduites dans le cadre du projet d'établissement 2009-2013 en cours;

2/ en cernant ensemble les questions posées par ces données,

3/ en établissant une contribution synthétique à l'auto-évaluation que l'UPMC remettra à l'AERES.

Animation de l'atelier

Pierre Sagaut, Martine Ramond, Laurent Buisson *membres du comité de pilotage*

David Clément, Maiwenn Corrignan, Jean Bouvier d'Yvoire, *en appui pour la préparation des fiches, des analyses des verbatims et de la rédaction de la proposition de synthèse de l'atelier*

Déroulement

Présentations synthétiques des résultats de la consultation et des actions menées dans le cadre du projet d'établissement en cours.

Discussions :

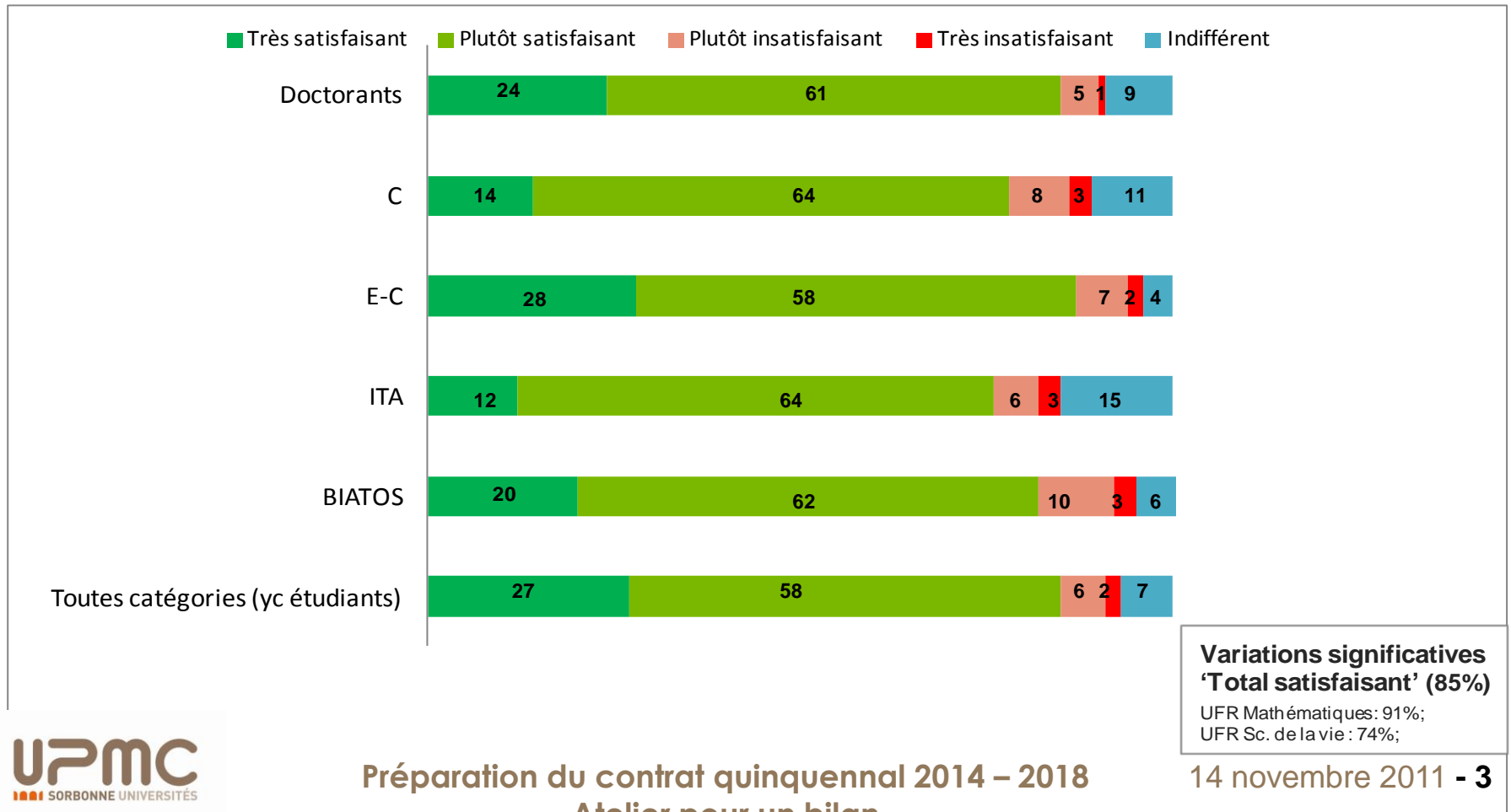
- relations entre résultats de la consultation et actions menées,
- identification des informations complémentaires à recueillir,
- identification des points forts et points faibles à retenir.

Métiers et missions

Atelier thématique

Satisfaction globale de la vie à l'UPMC, un 1^{er} élément pour éclairer la discussion

Q2 (p.8) – Etre à l'UPMC c'est pour vous :



Les métiers et missions dans les perceptions et valeurs des répondants à la consultation, un 2^{ème} élément pour éclairer la discussion

Un repérage des occurrences de la mention du (ou des) personnel(s) peut éclairer la discussion pour l'élaboration du bilan.

Q27 (p.120) – Qu'est-ce qui vous rend optimiste sur le développement de l'UPMC ?

Les E-C/C mentionnent 60 fois le « **personnel** » : sa *qualité*, son *implication*, sa *compétence*; les BIATOSS/ITA 32 fois.

Q28 (p.120) – Qu'est-ce qui vous rend pessimiste sur le développement de l'UPMC ?

Les E-C/C mentionnent 31 fois des raisons qui touchent au « **personnel** », les BIATOS/ITA 39 fois, mais c'est d'abord le *manque de personnel* (17 fois) , puis les *relations entre personnels* (14 fois), le *défaut de motivation* (13 fois), la *fatigue* ou le *malaise* (7 fois) et la *précarité* ou *précarisation* (5 fois) des personnels qui sont avancés.

Q29 (p.124) – Quelles sont les valeurs qui devraient guider le projet de l'UPMC ?

E-C/C et BIATOS/ITA mentionnent un peu plus de 100 fois le « **personnel** » comme étant lié à une valeur que doit porter le projet de l'UPMC : *respect* du personnel, *reconnaissance*, *écoute*, *confiance*, *valorisation*, *bien-être*, *(re)motivation*, *formation continue*, *évolution des carrières*...

4 sujets :

- Recrutement et gestion des carrières
- Conditions de travail
- Articulation entre les fonctions d'appui et les missions de recherche et formation
- Formation continue

Recrutement et gestion des carrières (1)

Verbatims

BIATOSS/ITA :

- La politique de recrutement des personnels n'est pas perçue ;
- La gestion des personnels et le suivi de carrière pourrait être améliorée ;
- Les possibilités d'avancement professionnel et de reconversion professionnelle des personnels ne sont pas connues ou ne sont pas prises en compte par leur hiérarchie.

E-C/C :

- Des procédures de recrutement complexes ou lourdes ;
- Pas ou peu d'accompagnement dans le recrutement des personnels administratifs, techniques et des post-docs
- Manque de suivi dans la gestion de carrières des chercheurs : pas d'entretiens de carrières ni objectifs concertés ;
- Manque de reconnaissance des fonctions pédagogiques, des tâches induites par les activités de recherche et de formation;
- Pas de décharges qui permettraient un enseignement plus ambitieux ou une recherche de plus grande qualité ;
- La souffrance au travail n'est pas prise en compte.

Actions

Développement d'une *Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences* (GPEEC) qui permettra de mettre en perspective le recrutement et la formation des agents (personnels d'appui et E-C) avec les besoins (fiche 40).

Recrutement et gestion des carrières (2)

Actions (suite)

Pour les enseignants –chercheurs et enseignants

Recrutements des E-C titulaires par des Comités de sélection (CdS). En 2009, l'UPMC a mis en place des groupes d'experts comptant une moitié d'élus pour une durée de quatre ans. Les personnalités extérieures sont désignées de façon consensuelle par les membres des groupes d'experts. Ces CdS sont composés à parité en rang A et B comptant une moitié d'élus issus de ces groupes d'experts et une moitié de personnalités extérieures à l'UPMC.

Recrutements des enseignants titulaires (Prag, Prce) par des commissions ad-hoc composées d'enseignants et E-C de l'UPMC.

Recrutements des ATER par une commission issue des groupes d'experts (sans pers. extérieures), validés en conseil scientifique.

Recrutement des enseignants contractuels (PAST, prof. invité) sur avis du CS restreint et validation par le CA restreint. (fiche. 41).

Pour les BIATOS

Identification des compétences au travers des besoins de formation des personnels identifiés lors des entretiens annuels d'évaluation ou au travers des postes vacants pointés lors de la révision des effectifs. Poursuite de l'identification des métiers et des domaines pour lesquels les recrutements sur les postes peuvent être développés (cat. A uniquement) (fiche 43).

Un **entretien annuel** de chaque agent avec son supérieur hiérarchique précise la fiche de poste de l'agent, identifie ses objectifs prioritaires et ses besoins de formation.

Le plan de **repyramidage** des emplois se poursuit.

Les composantes et les représentants des personnels sont mobilisés au sein de commissions pour préparer les **promotions** par listes d'aptitudes et les tableaux d'avancement.

Aide à la préparation aux concours des personnels BIATOS (fiche 45).

Métiers et missions

Atelier thématique

Conditions de travail (outils, procédures, organisation...)

Verbatims

BIATOSS/ITA :

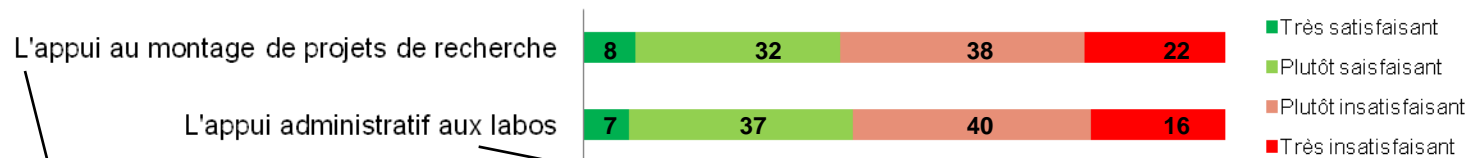
- Un manque de moyens humains pour suivre les étudiants, pour l'appui administratif aux laboratoires ;
- Une multiplication et un éclatement croissants des tâches ; complexité des procédures RH et financières ;
- Des logiciels de gestion inadaptés à la gestion d'un laboratoire, une formation à SIFAC trop théorique, une ergonomie de SIFAC perfectible, pas de gestion par équipe, pas de suivi des dépenses ;
- TROP de lenteur dans la signature des contrats.

E-C/C :

- Une organisation du travail défectueuse qui ne profite pas du potentiel des personnels ;
- TROP de tâches et de complexités administratives, un manque de moyens humains pour les appuyer dans ces tâches;
- Des changements de procédures ou de réglementation trop fréquents ;
- Manque de clarification des procédures administratives, notamment des procédures RH ;
- Manque d'un service logistique et technique pour tout ce qui est quotidien.

Fonctions d'appui et missions de recherche et formation (1)

Q17 (p90 et 91) – Comment considérez-vous...



Variations significatives 'Total satisfaisant' (40%)

C : 25%; E-C : 27 %; ITA : 36 %
UFR Chimie : 28%; UFR Sc. de la vie : 16%; Fac. de Médecine : 28%
Dir. et services centraux : 80%; BIATOS : 64%

Variations significatives 'Total satisfaisant' (44%)

E-C : 31%; C : 33 % ; ITA : 34 %
UFR Chimie : 27%; UFR Sc. de la vie : 26%; Fac. de Médecine : 31%
Dir. et services centraux : 80%; BIATOS : 62%

Verbatims

L'articulation entre fonctions d'appui et missions de recherche et formation est un point qui ressort fortement des verbatims de la consultation. Un déficit de compréhension et de reconnaissance réciproque semble s'être installé.

E-C/C

- Critiques souvent virulentes contre l'administration centrale, peu réactive, inefficace, désagréable, insuffisamment impliquée dans la vie des laboratoires : l'administration devrait être au service des E-C/C et non l'inverse ;
- Difficulté à identifier et trouver le bon service / interlocuteur ;
- Eloignement des sites autres que Jussieu par rapport à l'administration centrale (en particulier pour la gestion des RH des BIATOSS).

Fonctions d'appui et missions de recherche et formation (2)

Verbatims (suite)

BIATOSS/ITA :

- Trop de services juxtaposés sans véritable lien et communication entre eux ;
- Manque de relation entre les laboratoires et l'administration ; manque de réunions entre les administratifs de l'administration centrale et ceux des labos ou UFR (notamment pour la gestion financière et des RH) ;
- Manque de reconnaissance des BIATOS/ITA des laboratoires et des UFR de la part de l'administration centrale ;
- Trop de cloisonnement entre E-C/C et les administratifs qui ne sont pas assez impliqués dans la vie des laboratoires ;
- Manque de reconnaissance de leur mission et de leurs compétences, y compris dans les publications et les thèses.

Etudiants :

- Manque d'efficacité, de disponibilité de l'administration; des difficultés de communication avec l'administration, entre les E-C et l'administration.

Actions

- Mise en place de la DGRTT à la rentrée 2009 qui regroupe, sur trois pôles, les trois grandes familles de métiers nécessaires à l'accompagnement des unités de recherche, l'aide au développement de la recherche contractuelle et du transfert de technologie, la gestion des conventions et des contrats de recherche et la mise en œuvre de la politique scientifique de l'UPMC (fiche 31).
- Conventions de délégation globale de gestion signées pour 14 unités mixtes de recherche avec le CNRS et pour 2 avec l'Inserm depuis mars 2010 (fiche 31).
- Développement du bureau des contrats et financement européen (fiche 34).
- Le service AFIC (Assistance, Formation, Information, Communication) a, notamment pour missions l'assistance fonctionnelle aux utilisateurs (400 gestionnaires) et l'organisation et l'animation de réunions régulières avec les gestionnaires (fiche 63).

Formation continue (1)

Q5 (p.29) – *Etes-vous satisfaits de l'offre de formation continue pour les personnels de l'UPMC ?*



Variations significatives 'Total satisfaisant' (69%)

Dir. et services centraux : 75%; BIATOS : 71 %; E-C et ITA : 62%;

Verbatims

BIATOSS/ITA :

- Diffusion insuffisante de l'information sur l'offre de formations proposée par l'UPMC; difficulté à prendre du temps pour se former (compte tenu de la charge de travail ou par crainte de la hiérarchie) ;
- Diversité insuffisante des formations, quand souhait ou projet de réorientation professionnelle, pas assez de formations scientifiques, de formation à la PI et aux brevets, de formation RH, pas de formation des responsables de structure en gestion des RH et en management d'équipe ; des formations trop théoriques, pas assez pratiques;
- Pas assez d'offre de FC dans les stations marines.

E-C/C

- Pas assez de formation à la PI, aux brevets, au montage de projets
- Pas assez de formations pour les administratifs sur la gestion d'un laboratoire

Etudiants

- Manque de formation des E-C à la pédagogie, manque de formation des personnels à l'accueil.

Formation continue (2)

Actions

- Nouveau **plan de formation des personnels**. Prise en compte des besoins de tous les publics de l'UPMC, personnels des EPST compris.
- Mise en place d'un programme annuel, présenté en Comité technique et paritaire (CT), décrivant les formations optionnelles et les formations obligatoires (formations ACMO et participation à la journée d'accueil des nouveaux personnels).
- **Création de parcours de formation individualisés** : parcours reclassement, parcours métier, parcours concours et parcours d'intégration des nouveaux arrivants (fiche 46).
- **Pour les doctorants** : Plan individuel de formation (PIF) établi au début de son doctorat dans lequel sont choisis, en accord avec le directeur de thèse, des modules de formation dispensés sous forme de séminaires ou d'ateliers. Ces formations peuvent être liées à sa discipline scientifique ou toucher d'autres domaines tels le management, la communication, la préparation de son avenir professionnel ou encore la valorisation et la création d'entreprise (fiche 19).
- Ateliers de formation continue **pour les encadrants de doctorants** (fiche 20).
- Mise en place d'ateliers au cours desquels des étudiants ou des doctorants sont formés à la création d'entreprise ; accompagnement et soutien des étudiants dans leur démarche de création d'entreprise ;
- Accompagnement des collègues impliqués dans des projets de transfert (fiche 36).

Métiers et missions

Atelier thématique

Un projet de compte rendu synthétique vous sera adressé d'ici une semaine.

Pour y réagir et pour préparer la seconde réunion de l'atelier:

consultation@upmc.fr

Objet : atelier Métiers et missions