



# La politique de ressources humaines au CNRS

---

IN2P3

Le 28 juin 2007



# La politique de gestion des ressources humaines au CNRS

---

- - **Le contexte**
  - La stratégie à moyen terme
  - Le plan d'actions en 2007



## Le contexte

---

- **Environ 80 000 personnes dans les unités dont :**
  - 41 000 personnes rémunérées par le CNRS
  - **27 000 permanents** [25 500 ETP au 31/12/2006]
    - ✓ 12 000 chercheurs dont 31,5% de femmes
    - ✓ 15 000 ITA dont 51,8% de femmes

**IN2P3 :**  
**493 CH** (22% femmes)  
**1 382 IT** (26% femmes)

- **14 000 non permanents** [5 900 ETPT sur l'année 2006]



## Le contexte

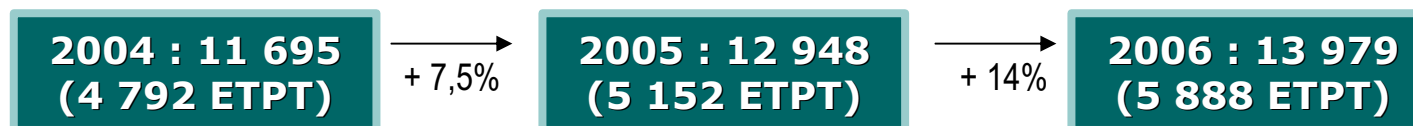
---

- Des effectifs de personnels permanents assez stables depuis 2002
  - 78,5% de personnels permanents en catégorie A
  - 7 grands domaines disciplinaires pour les chercheurs
    - ✓ 3 domaines majoritaires:
      - Vivant - 27%
      - SHS - 18%
      - Chimie - 16%
      - et une forte dynamique des STIC
  - Plus de 250 métiers pour les ITA
    - ✓ 2 domaines majoritaires :
      - Administration – 26%
      - Instrumentation – 21%

## Le contexte

---

- Des personnels non permanents de plus en plus nombreux



Principaux effectifs en hausse :

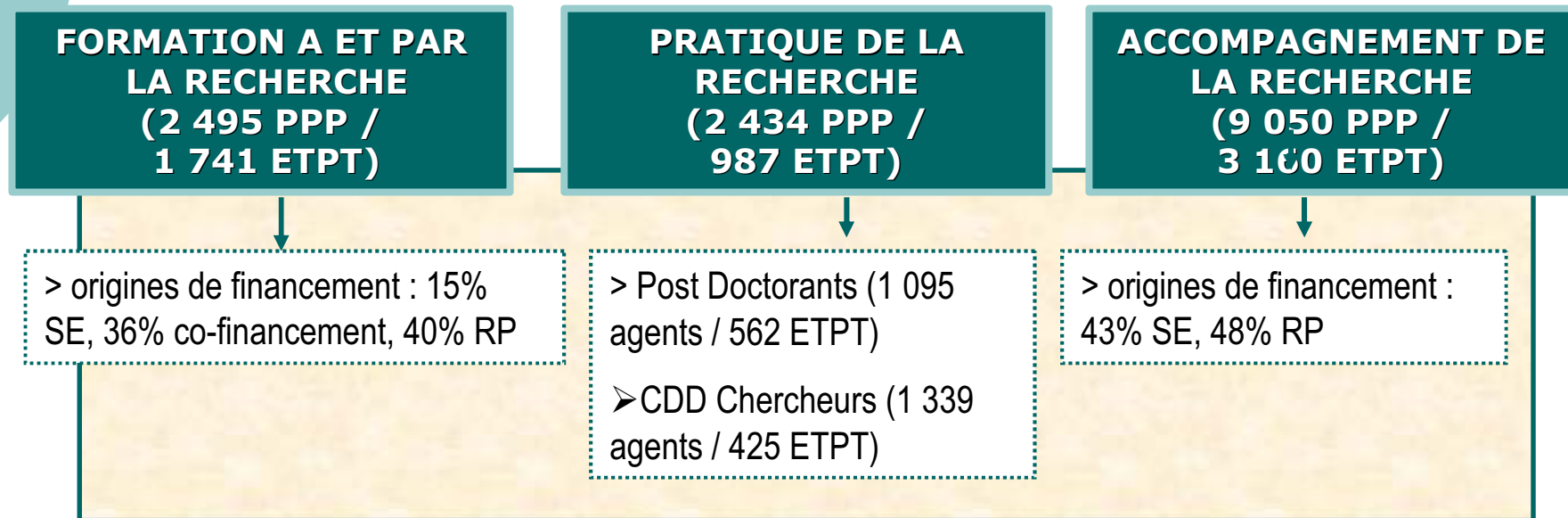
CDD ANR (+645), CDD sur Convention de Recherche (+319),

- **Poids des personnels non permanents dans les effectifs CNRS**

Présents au 31/12/2006 :	21% des chercheurs ; 20% des IT
Présents sur l'année :	30% des chercheurs ; 39 % des IT

## Le contexte

- 3 grandes catégories de recrutements



- Près d'un recrutement sur deux de chercheurs NP concerne un talent européen ou international (62% pour les CDD « pratique de la recherche)

## Le contexte

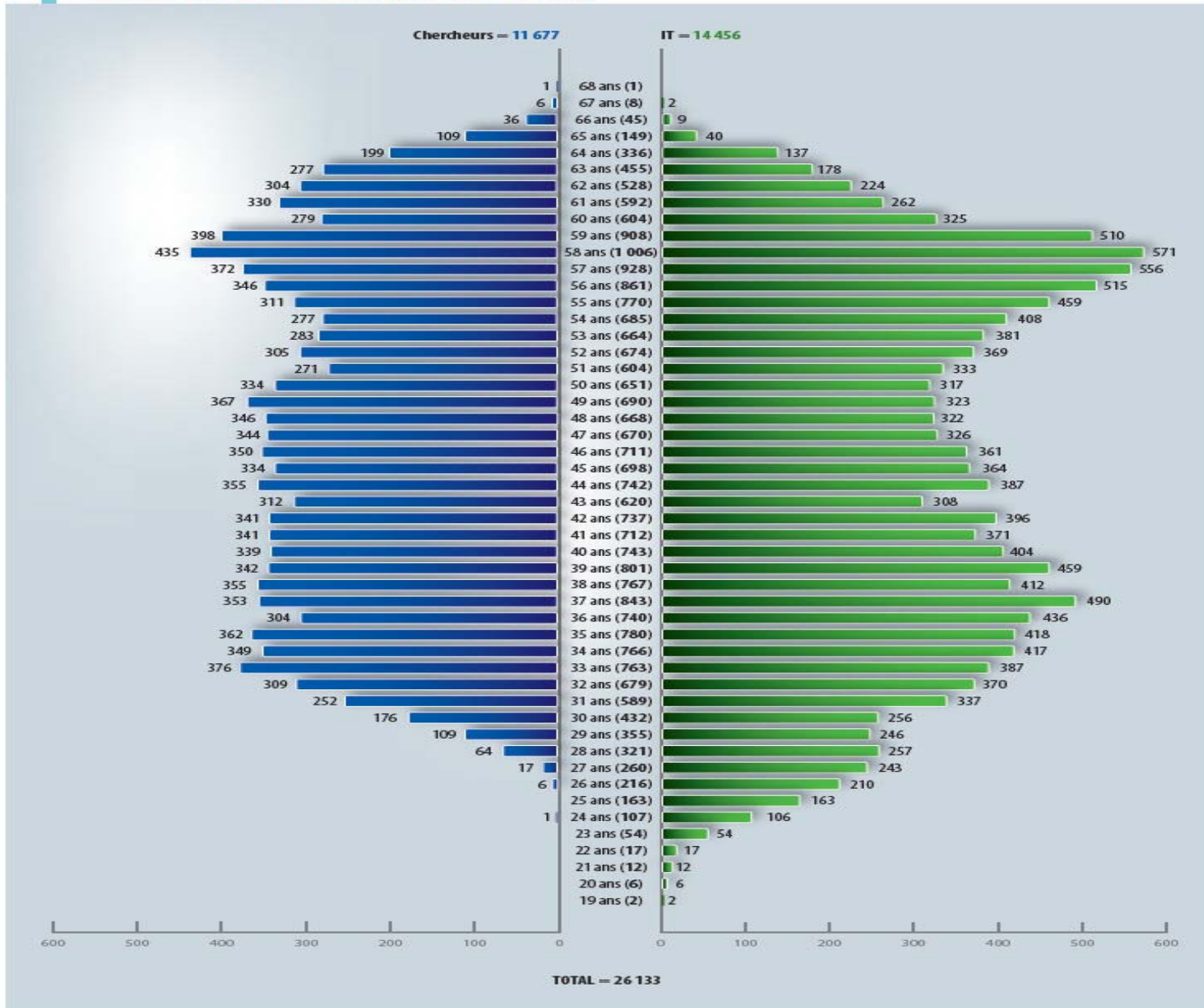
---

- **Un volume de départs important**

- 21% des chercheurs et 23% des ITA présents au 31/12/2006 seront partis d'ici 2011 (*départs en retraite ou autres motifs*)
- Certains domaines plus particulièrement touchés
- Des comportements aléatoires en fonction de l'évolution de la réglementation



## CHERCHEURS ET IT PAR ÂGE ATTEINT EN 2005





## Le contexte

---

### Prévisions des départs (retraite et autres départs)

	2007	2008	2009	2010	2011	2007-2011
Chercheurs	498	497	495	462	477	2429
IT	649	696	656	649	638	3288
TOTAL	1147	1193	1151	1111	1115	5717





# La politique de gestion des ressources humaines au CNRS

---

- Le contexte
- **La stratégie à moyen terme**
- Le plan d'actions en 2007



## La stratégie à moyen, long terme

---

*Disposer des ressources humaines permettant au CNRS de s'inscrire dans un contexte international disputé*

***Trois nécessités : anticiper, responsabiliser, partager***

### ➤ **ANTICIPER**

- Construire un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
  - Construire une stratégie de recrutement, de mobilité et de formation en fonction des priorités scientifiques affichées
  - Organiser le transfert des compétences
- En amont renforcer l'attractivité du CNRS
  - Sensibiliser les jeunes
  - Attirer les étrangers
- Articuler la stratégie avec les contrats quadriennaux
  - Donner une visibilité pluriannuelle aux DU



## La stratégie à moyen terme

---

- **RESPONSABILISER ,ACCOMPAGNER,MOTIVER:** donner à chacun la possibilité d'être acteur de son parcours
  - Accompagner les parcours professionnels
    - Mettre en place des dispositifs: bilans de carrière,...
    - Développer une vraie GRH chercheurs
  - Accompagner l'encadrement dont le rôle est central
    - Accompagner les D.U. dans leur responsabilité de manager
    - Assurer la gestion et le suivi des cadres
  - Intégrer dans la réflexion la politique d'accueil des non titulaires
  - Préciser les rôles et définir les processus
  - Revaloriser les carrières et développer une politique de rémunération attractive



## La stratégie à moyen terme

---

- **PARTAGER PAR LE DIALOGUE ET LA COMMUNICATION**
  - Veiller à la qualité du dialogue social
  - Développer le sentiment d'appartenance au CNRS
    - Par une communication interne adaptée
    - Par des actions institutionnelles fortes
  - Renforcer la gestion de proximité pour l'insérer dans une stratégie institutionnelle cohérente



# Direction des ressources humaines

---

- Les grands chantiers 2007-2008



## Chantiers 2007-2008

---

- **Une organisation plus adaptée aux enjeux**

- **Une nouvelle organisation de la DRH**

- Gestion prévisionnelle et Observatoire des métiers
- Contrôle de gestion
- Suivi des cadres et IPGR

- **Un nouveau système d'information (Sirhus )**

- V1:la gestion et la paye
- V2:Formation, dossier carrières des ITA, masse salariale et suivi des effectifs, recrutement des non titulaires, suivi des personnels non rémunérés, outils de pilotage (avec BFC)



## Chantiers 2007-2008

---

### ▪ Amélioration des carrières et des dispositifs de gestion

#### ➤ **Améliorations des carrières**

- Évolutions du cadre statutaire: une réflexion qui s'engage
- Promotions chercheurs et ITA : tirer parti des souplesses de la LOLF pour revaloriser les déroulements de carrière

#### ➤ **Développement de la GRH chercheurs**

- Accueil des stagiaires
- Suivi des avis du Comité National

#### ➤ **Évolution de la gestion des ITA**

- Expérimentation de l'évaluation quadriennale
- Révision des calendriers des procédures, raccourcir les délais de vacance
- Évolution du dossier carrière





## Chantiers 2007-2008

---

### ➤ **Accueil des non titulaires**

- Simplification des contrats: 3 grandes catégories( CDD IT, CDD CH y compris post-doc, CDD doctorants(BDI),
- Harmonisation des conditions de rémunération: 1740€ pour les doctorants, 2500€ pour les post-doc quelque soit l'origine du financement
- Comité de sélection doctorants et post-doc

### ➤ **Gestion des cadres**

- Référentiel management
- Évolution de l'IPGR
- Accompagnement des DU
- Mémento NDU



## Chantiers 2007-2008

---

- **La gestion prévisionnelle**
  - Programmation pluriannuelle des emplois: 1er exercice pour 2008
  - Métiers de chercheurs
  
- **Le développement du contrôle de gestion**
  - Prévoir l'évolution de la masse salariale
  - Développer le contrôle interne (suppression du CF a priori)
  
- La mise en œuvre du **protocole handicap**: recrutement de chercheurs, d'ITA, de doctorants, post-doc, accompagnement,
  
- La mise en place du **protocole sur la formation professionnelle** tout au long de la vie : démarrage des groupes de travail
  
- Le développement de la **santé au travail**: conditions de travail, accompagnement des restructurations , problèmes de harcèlement, ..



## Conclusion

---

le travail engagé par l'IN2P3 sur la prospective métiers constitue une démarche exemplaire au CNRS pour:

- La gestion prévisionnelle des compétences
- Les réflexions sur l'évolutions des organisations de travail,
- La question de l'attractivité
- ...