

→ 3

Orientations stratégiques, responsables et engagées

^{74 – 77} Ressources humaines

- Une démarche de concertation
- Une nouvelle donne pour les personnels administratifs

General Direction, Commitment and Responsibility

^{74 – 77} Human Resources

- A collaborative approach
- A new deal for administrative staff

Une démarche de concertation

Le bien-être de l'ensemble de la communauté dauphinoise est une préoccupation constante, comme l'a montré la gestion de la crise sanitaire, qui s'est efforcée d'assurer la santé et la sécurité des personnes tout en maintenant la continuité de l'activité. Depuis la fin de l'année 2021, la priorité est la mise en place des nouveaux dispositifs prévus par la loi pour la décennie à venir. À ce titre, la communication, la concertation et la constitution de groupes de travail sont au cœur de la politique des ressources humaines de l'Université Paris Dauphine - PSL afin de renforcer les équipes, d'améliorer l'indemnitaire et de tirer le meilleur parti possible des dispositifs réglementaires, voire d'aller au-delà.

→ Les enjeux de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR)

La loi de Programmation de la Recherche, pour les années 2021 à 2030*, concerne le financement et l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Selon ses auteurs, le texte poursuit trois ambitions principales : « mieux financer et évaluer la recherche publique, améliorer l'attractivité des métiers de la recherche, et replacer la science dans une relation ouverte avec l'ensemble de la société ». Le 15 février 2022, le Président de l'Université Paris Dauphine - PSL, E. M. Mouhoud, accompagné de Sophie Lemaire et Hélène Nasom-Tissandier, Vice-présidentes, Bruno Bouchard, Vice-président** et Florence Gelin, Directrice Générale des Services, ont présenté trois nouveaux dispositifs issus de la loi LPR : le repyramidage, le Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) et la Chaire de Professeur(e) Junior (CPJ). S'agissant de la mise en œuvre concrète de ces dispositifs, une deuxième réunion d'information est intervenue le 6 juin 2022 et la troisième est prévue en septembre 2022.

* La loi LPR a été adoptée par le Parlement le 20 novembre 2020 et été promulguée le 24 décembre 2020. Les décrets d'application ont été publiés au cours de l'année 2021.

** Sophie Lemaire, Vice-présidente en charge des Conditions d'Exercice d'Activités des Enseignant(e)s-chercheur(euse)s, des Enseignant(e)s, des Chercheur(euse)s et des BIATSS, Hélène Nasom-Tissandier, Vice-présidente déléguée en charge des Conditions d'Exercice d'Activités des personnels BIATSS et Bruno Bouchard, Vice-président du Conseil Scientifique.

A collaborative approach

The well-being of everyone in the Dauphine community is a constant concern, as demonstrated by the way the health crisis was managed, whereby we endeavored to ensure that our people were all safe and well, while maintaining continuity in terms of the university's activities. Since the end of 2021, the priority has been implementing new measures in accordance with the latest legislation, for the forthcoming decade. Within this context, communication, collaborative efforts and establishing working groups have been central to the Human Resources policy at Université Paris Dauphine - PSL. The aim of this work has been to strengthen teams, improve compensation and gain maximum benefit from the implementation of the measures required by legislation, even going beyond them.

→ The implications of the France's Research Planning Act

The Research Planning Law (LPR) for 2021 - 2030* relates to the funding and planning of research and higher education. The authors set out three main goals: "improve funding and evaluate public research, improve the attractiveness of research professions, and restore a relationship of openness and inclusivity between science and society as a whole". On February 15, 2022, the President of Université Paris Dauphine - PSL, E. M. Mouhoud, supported by Sophie Lemaire and Hélène Nasom-Tissandier, Vice-Presidents, Bruno Bouchard, Vice-President** and Florence Gelin, Managing Director, presented three new measures as a result of the LPR law: reviewing the hierarchical structure, the Compensation System for Teaching and Research Staff (RIPEC) and the Junior Professor Chair (CPJ). A second briefing session took place on June 6, 2022, which focused on the implementation of these action plans, and a third is planned for September 2022.

* The LPR bill was passed by the French Parliament on November 20, 2020, and was signed into law on December 24, 2020. The implementing decrees were published over the course of 2021.

** Sophie Lemaire, Vice-Président for Working Conditions, for Faculty, Researchers and Administrative Personnel, Hélène Nasom-Tissandier, Vice-President Delegate for Working Conditions for Administrative Personnel, and Bruno Bouchard, Vice-President of Scientific Committee.

→ La promotion interne par le repyramidage

Le décret du 20 décembre 2021 a créé une voie temporaire d'accès au corps des professeur(e)s des universités et aux corps assimilés. Cette procédure de promotion interne, dite « repyramidage », s'adresse aux maître(sse)s de conférences ou enseignant(e)s-chercheur(euse)s assimilés, titulaires de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) répondant à certaines conditions d'échelon ou d'ancienneté.

Suivant les instructions du ministère, les deux promotions accordées à l'Université Paris Dauphine – PSL pour 2021 et 2022 seront attribuées aux sections de sociologie et d'informatique. Les dossiers de candidatures, composés d'une lettre de motivation et d'un rapport d'activités, ont été déposés entre le 22 mars et le 21 avril 2022. La procédure de nomination comporte quatre étapes : évaluation par le Conseil d'Administration en Formation Restreinte (CAFR) ; avis du Conseil National des Universités (CNU) ; audition des candidates et candidats ayant obtenu les avis les plus favorables ; présentation des candidates et candidats retenus par le Président de l'Université Paris Dauphine – PSL, E. M. Mouhoud.

Au nombre de deux, les lauréates ou lauréats seront nommés par décret du Président de la République pour une entrée en fonction début septembre 2022.

→ Un nouveau régime indemnitaire : le RIPEC

Conformément à la loi de Programmation de la Recherche, le Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs titulaires (RIPEC) a été unifié selon une nouvelle architecture subdivisée en trois composantes : une composante liée au grade, dite « statutaire » (ancienne PRES), déjà en application avec la revalorisation ; une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières (insérée jusqu'à présent dans le référentiel des équivalences horaires) pour une entrée en vigueur début septembre 2022 ; enfin, une composante individuelle sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au regard de leurs missions (ancienne PEDR, remplacée en janvier 2022). Pour mettre en œuvre ces nouvelles dispositions dans un cadre de concertation, un groupe de travail a été constitué, rassemblant les différentes parties, afin de formuler les attentes qui seront proposées au vote en Conseil d'Administration. En complément de cette tâche, le groupe de travail a participé à l'actualisation complète du référentiel des équivalences horaires, qui sera elle aussi soumise au Conseil d'Administration.

→ La Chaire de Professeur(e) Junior

La loi de Programmation de la Recherche a créé une nouvelle voie de pré-titularisation conditionnelle : la Chaire de Professeur(e) Junior (CPJ), qui vient en complément des voies de recrutement existantes. L'Université Paris Dauphine – PSL s'est saisie de ce dispositif comme d'une opportunité qui permettra d'accueillir un nouveau professeur(e) en 2022 (voir page 36). En poursuivant cette même dynamique, mais sans passer par la voie des CPJ, l'université a décidé de la création d'un poste transdisciplinaire en Sciences de l'Environnement.

→ Internal promotion opportunities through reviewing hierarchical structures

The decree of December 20, 2021, opened up a temporary pathway for promotion to the faculty of university professors and fellows. This process of internal promotion is aimed at all lecturers and professorial research fellows holding the l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) research supervision accreditation, who meet certain criteria in terms of seniority and tenure.

Based on the instructions from the Ministry, the two promotions allocated to Université Paris Dauphine – PSL for 2021 and 2022 will be in the Sociology and IT departments. The applications, which consisted of a cover letter and a list of achievements, were submitted between March 22 and April 21, 2022. The nomination process is comprised of four stages: evaluation by the Board of Directors in Restricted Session (CAFR); consultation with the National Council of Universities (CNU); interviewing the top candidates; presentations of the candidates by the President of Université Paris Dauphine – PSL, E. M. Mouhoud.

Two successful candidates will be appointed by presidential decree, and will begin their roles at the beginning of September 2022.

→ A new compensation system: RIPEC

In accordance with the Research Planning Law (LPR), the Compensation System for Tenured Teaching and Research Staff (RIPEC) has been standardized according to a new architecture, which is divided into three components: a "statutory" component, linked to grade, which has already been implemented with salary increases; a functional component related to the fulfilment of certain roles or responsibilities (included up to now in the time equivalency reference system) which will come into force at the beginning of September 2022; finally, an individual component in the form of a bonus, which employees must request and which is linked to the quality of work and level of professional commitment with regards to their objectives (formerly PEDR, superseded in January 2022). In order to implement these new arrangements in a collaborative way, a working group was formed, bringing together the different stakeholders. Their work included setting out proposals to be voted on by the Board of Directors. In addition to this task, the working group participated in fully updating the time equivalency reference system, which will also be submitted to the Board of Directors.

→ The Junior Professor Chair

The Research Planning Law (LPR) created a new conditional pathway for becoming tenured: the Junior Professor Chair (CPJ), which complements existing recruitment channels. Université Paris Dauphine – PSL seized this opportunity to welcome a new professor in 2022 (see page 36). Continuing this momentum, but without following the CPJ route, the university decided to create an inter-disciplinary post within Environmental Science.

Ressources humaines

Une nouvelle donne pour les personnels administratifs

L'importance que la gouvernance de l'Université Paris Dauphine - PSL accorde à l'accompagnement RH des personnels administratifs se manifeste par la nomination, dès 2020, d'une Vice-présidente déléguée, Hélène Nasom-Tissandier, en charge des Conditions d'Exercice d'Activités des personnels BIATSS*. L'année 2021-2022 a été l'occasion d'engager d'importantes concertations et d'inaugurer pour certains sujets une pratique inédite dans la fonction publique : la négociation collective.

*Les agents assurant des fonctions de personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Sociaux et de Santé.

→ Le RIFSEEP, nouveau système indemnitaire

Suspendu durant la crise sanitaire, puis retardé, le groupe de travail du RIFSEEP** a finalement repris sa mission en 2021. Le nouveau système indemnitaire pour les agents administratifs titulaires a nécessité une cartographie complète de toutes les fonctions existantes à l'Université Paris Dauphine - PSL. Depuis, à la demande des organisations syndicales, une négociation collective a été engagée, permettant de nombreux rapprochements entre les vues des différentes parties prenantes. Un montant indemnitaire important a été soumis au mois de juin au Conseil d'Administration pour être mis en œuvre cette année, représentant une avancée significative pour les personnels titulaires. Conformément aux engagements de la gouvernance, ce montant est doublé afin de permettre la mise en œuvre rétroactive au 1^{er} janvier 2021 de cette politique. Par ailleurs, le dispositif de primes de fin d'année des agents administratifs, contractuels et titulaires a fait également l'objet d'une large concertation et de groupes de travail dédiés.

**Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

La semaine de la Qualité de Vie au Travail

À l'attention de l'ensemble des personnels dauphinois, l'université s'est associée, comme chaque année, à l'opération nationale déclinée cette année du 20 au 24 juin sur le thème « En quête de sens au travail » et autour d'actions sur les conditions de travail, de la prévention des risques professionnels et de la performance des organisations.

Human Resources

A new deal for administrative staff

The emphasis that the leadership team of Université Paris Dauphine - PSL places on HR support for administrative staff is demonstrated by the appointment, as of 2020, of a Deputy Vice-President, Hélène Nasom-Tissandier, Vice-President Delegate for Working Conditions for Administrative Personnel*. The 2021-2022 period provided the opportunity to engage in important consultations and to introduce a practice that is unprecedented within the public sector: collective negotiation.

*Employees holding positions as Library, Engineering, Administrative, Technical, Personnel and Health Care staff.

→ RIFSEEP, a new compensation system

After being put on hold during the health crisis and then being postponed, the RIFSEEP** working group finally resumed their work in 2021. In order to develop the new compensation system for permanent administrative staff, a complete mapping of all existing functions at Université Paris Dauphine - PSL was required. Following this, a collective negotiation process was begun, at the request of representative union organizations. Through this process, different stakeholders with differing viewpoints were able to reach agreement. A substantial compensation budget was submitted to the Board of Directors in June, and is due to be implemented this year, representing a significant step forward for permanent staff. In accordance with the leadership team's commitments, the budget has been doubled to allow for the retrospective implementation of this policy, which will take effect as of 1 January 2021. In addition, the subject of end-of-year bonuses for both contract and permanent administrative staff was the focus of a significant consultation process involving dedicated working groups.

**Compensation system taking into account Duties, Hardships, Expertise and Professional Commitment.

National Week for Quality of Life at Work

With all members of staff at Université Paris Dauphine - PSL in mind, the university took part in a national event, as we do each year. This year's event was held between 20 - 24 June, on the theme of "In search of meaning at work", which also looked at measures to address working conditions, occupational risk prevention and organizational performance.

→ Une méthode innovante pour appliquer la loi de Transformation de la Fonction Publique

La loi dite de Transformation de la Fonction Publique prévoit l'obligation de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui permettent de formaliser la politique de gestion des ressources humaines autour de deux champs d'application : la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et les orientations générales concernant les parcours professionnels. Une des conséquences de cette loi est de supprimer les compétences des commissions paritaires en matière de promotion et de valorisation. Aussi, pour garantir l'objectivité de la procédure, et à l'issue d'une concertation avec les organisations syndicales, une méthode nouvelle a été mise en place avec une commission composée d'expert(e)s externes. Ils disposaient de tous les critères d'appréciation nécessaires pour émettre leurs jugements. Finalisé en janvier 2022, ce dispositif a été mis en œuvre immédiatement, afin de favoriser les promotions au sein des BIATSS.

→ Un parcours professionnalisant des assistantes et assistants de formation

Ce nouveau dispositif, développé par le Service de l'accompagnement professionnel de l'Université Paris Dauphine - PSL, puis étendu à l'ensemble des établissements de PSL via son école interne, vise à permettre la montée en compétence des assistant(e)s de formation, leur professionnalisation et la valorisation d'une fonction clé au sein de notre organisation.

→ Une négociation collective sur le télétravail

Une ordonnance de juillet 2021 a ouvert la possibilité, pour la première fois dans la fonction publique, de négocier et de conclure des accords collectifs, qui ont une valeur obligatoire. L'Université Paris Dauphine - PSL a choisi cette voie novatrice et a entamé une négociation collective sur la réglementation du télétravail pour les personnels administratifs au sein de l'université. Un accord national en traçait déjà les grandes lignes, notamment le droit à la déconnexion, mais il devait encore être décliné au niveau local. À travers cette négociation, en cours actuellement avec les représentant(e)s syndicaux, les règles qui ont été installées dans l'urgence lors de la crise sanitaire sont entièrement réexaminées. Cela permet ainsi de prendre en compte les conséquences du télétravail observées ces deux dernières années, comme la question de l'isolement, les problèmes d'organisation des équipes ou encore les risques pour la santé et la sécurité. L'objectif est de pouvoir soumettre un dispositif rénové et négocié au Conseil d'Administration de l'université à la fin 2022.

→ An innovative method for applying the Public Service Transformation Act

The so-called Public Service Transformation Act stipulates that Management Guidelines (LDG) must be set out to formalize the human resources management policy, with a focus on two key areas: implementing a multi-year strategy for HR management; and setting out a general direction regarding career paths. One of the consequences of this law is that it limits the powers of joint committees with regards to promotions and salary increases. In addition, to ensure objectivity and as a result of a consultation process involving representative union organizations, a new procedure was put in place, involving a committee of external experts. They were provided with all the necessary assessment criteria to make their decisions. This process was finalized in January 2022 and was implemented straight away, in order to encourage promotions within administrative personnel roles.

→ Career progression for assistants and teaching assistants

This new measure, developed by the Professional Support Department at Université Paris Dauphine - PSL, then rolled out to all PSL institutions via the PSL École Interne (Internal School), aims to give teaching assistants the opportunity to develop their skills, progress their career and enhance the visibility of this key function within our organization.

→ Collective negotiation on the subject of remote working

A decree from July 2021 has paved the way for collective contracts that are legally binding to be negotiated and agreed — a first in the public sector. Université Paris Dauphine - PSL picked up this innovative concept and embarked on a process of collective negotiation on the subject of setting remote working guidelines for the university's administrative staff. An agreement at national level provided an outline, in particular with regards to the right to disconnect, but it needed to be worked through and specified at the local level. Through this negotiation process, which is currently underway with union representatives, the rules that were put in place as an emergency measure during the health crisis are now undergoing a full-scale review. This also enables us to take into account the impacts of remote working that we have seen over the last two years, such as the issue of social isolation, the challenges in terms of managing teams, and the risks for health and safety. The objective is to be able to propose an updated measure to the Board of Directors at the end of 2022, which will have gone through a negotiation process.