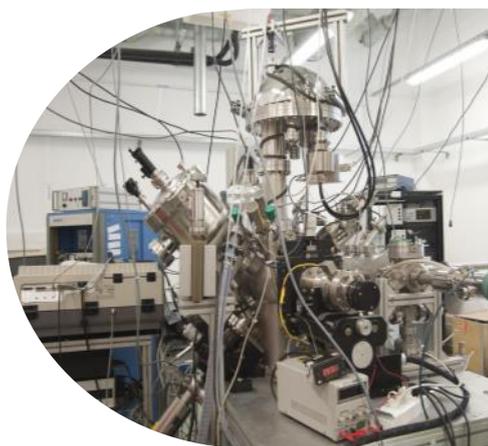




La rentrée est consommée désormais. Pour le plus grand nombre d'entre vous les vacances sont derrière vous. Les chanceux de septembre auront peut-être encore le bruit de l'océan dans les oreilles, les traces de bronzage des manches courtes, l'excès d'embrun dans les cheveux et même un parfum iodé dans le nez pour les puristes. Collègues chercheurs, enseignants, personnels techniques ou administratifs, La Gazette des Chimistes vous souhaite pour cette année universitaire une rentrée sous les meilleurs auspices.



Invitée du semestre: **Anne-Marie Tièges, DGRH de l'UPMC***

CHIMIE PRATIQUE

Arrêt sur image Page 2

FOCUS

Tour d'horizon Pages 2 et 3

LA PAROLE EST À VOUS

Rencontre sportive UFR « meeting 2015 » Page 3 à 8

D'HIER À AUJOURD'HUI

Histoire de la chimie Page 9

À L'HONNEUR

L'interview de septembre* Page 10 et 11

C'EST UN MÉTIER

Des RH à l'UFR Page 12

LE CHIFFRE

Le comparatif du semestre..... Page 13

CHIMIE CROISÉE

Cérébro 1 Page 13

CHIMIE PRATIQUE

Arrêt sur image

Retour d'expérience

EPAURIF, Édouard Albert, Grill, Secteur Est... Ces mots vous parlent ? Difficile d'évoquer les travaux de réhabilitation du Secteur Est du campus de Jussieu sans controverses. Notre « Arrêt sur image » n'a pas pour but de grossir des polémiques liées aux livraisons du Secteur Est. L'objectif ici, est d'apporter un conseil pratique pour le transfert des unités. Nos recommandations sont basées sur des retours d'expériences.

Vous le savez, dans ce projet pharaonique la chimie est concernée puisque ses entités seront parachutées en partie dans les tours 53, 54 et 55 pour les TP, et surtout le secteur Est pour les laboratoires de chimie. Si nos collègues de la chimie installés à l'Atrium ne bougent pas, il en va autrement pour ceux hébergés dans la barre Cassan (bâtiment F) et les sites limitrophes (Le Raphaël d'Ivry, Collège de France, campus Curie). Dans cette perspective, les différents services (recherche, enseignement, administration...) prendront possession de leurs nouveaux locaux. Certains parmi vous ont peut-être vécu un tel évènement. Mais s'approprier des nouveaux locaux ne s'improvise pas ! Quand bien même un prestataire vous accompagne dans cette aventure. C'est le cas de l'entreprise Jacobs que vous avez rencontré dans chaque unité pour organiser avec vous les opérations de transfert (inventaires des matériels et des produits chimiques). À la fin de cette année, des unités vont ouvrir le bal des déménagements. Alors comment va se finaliser à notre niveau l'opération de réception des travaux du Secteur Est ? Après différentes étapes: les opérations préalables à la réception (les obligations des parties, la rédaction des actes...), le déroulement de la procédure de réception et enfin la gestion financière de fin de chan-

tier (le projet de décompte final...), vient l'étape qui nous intéresse directement en tant qu'utilisateurs finaux des locaux: Les effets de la réception et les garanties contractuelles. En terme simplifié, on désigne par cette appellation les **garanties de parfait achèvement** (GPA). Nous aborderons ensemble uniquement cette garantie sur les trois existantes (les deux autres étant : la garantie de bon fonctionnement et la garantie décennale).

La GPA des travaux couvre **tous les désordres et les malfaçons** notés sur le procès-verbal à la réception des travaux ou qui sont apparus au cours de l'année qui suit la date de ce procès-verbal. Dans ce deuxième cas, les vices seront signalés au chef de site et au référent des travaux de l'UFR. Ces signalements remonteront de l'UFR aux services compétents de l'UPMC et de l'EPAURIF (Établissement Public Aménagement Universitaire Région Ile de France). Juste par curiosité, la suite de la procédure dans ce cas implique l'envoi d'un courrier de mise en demeure adressé en lettre recommandée. Si ce type de dommage survient, le constructeur est obligé de prendre en charge leur réparation. Mais cette phase n'appartient pas à l'UFR.

À la réception de vos locaux, il s'agira de porter une attention particulière aux installations en vous appuyant sur les **Fiches Locaux** (document EPAURIF de décembre 2010 « Réhabilitation du Secteur Est du Campus Jussieu » qui recensaient vos demandes officielles. L'UFR sera à vos côtés pour effectuer le lien avec les contacts historiques de l'opération si besoin était.



Stéphane.L

Copyright 2013 - UPMC, tous droits réservés

FOCUS



Tour d'horizon

Les fédérations de recherche attachées à l'UFR de chimie: IMPC

Dans le numéro précédent, Christophe Calers avait fait un tour d'horizon des différentes fédérations existant au sein de l'UFR de Chimie. Arrêtons-nous quelques instants sur l'une d'entre elles, l'**IMPC**, l'Institut des Matériaux de Paris Centre. Cette fédération créée en 2002, regroupe 6 laboratoires de l'UPMC (LRS, LCMCP, LSIMM, LISE, PHENIX et LAMS). Elle est actuellement dirigée par

Claire-Marie PRADIER (depuis 2014). Le but de cette fédération est de constituer un véritable pôle de recherche autour de la science des matériaux tels que les polymères, les matériaux hybrides organiques-inorganiques, les métaux, les oxydes... Mais également un pôle de compétitivité autour de plateformes de techniques de caractérisation constituant le cœur même de l'Institut des Matériaux de



Cristina.C

Paris Centre.

Quatre plateformes hautement équipées sont ouvertes aux utilisateurs à la fois de l'UPMC, mais également aux universités extérieures et aux industriels:

Plate-forme Microscopie (MET-MEB)

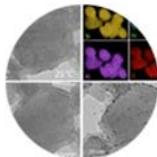


Plate-forme RMN solide-liquide



Plate-forme de Diffusion et de Rayons X

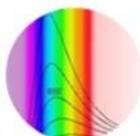


Plate-forme Analyse de Surface (XPS).



Faisons maintenant le point sur

l'actualité de cette fédération. Dans le but de promouvoir les activités de recherche et surtout de valoriser les plateformes techniques, une journée IMPC-Industriels a été organisée (courant Septembre 2015). Chaque responsable d'appareillages a exposé ses activités et les spécificités de sa technique de caractérisation. Enfin, tant espéré et tant attendu, dès 2016, vous pourrez retrouver l'ensemble de ces plateformes sur le campus de Jussieu. Ce regroupement permettra une plus grande accessibilité et une meilleure qualité d'utilisation des appareils de caractérisation à l'image de la future plateforme RMN représentée ci-dessous.



LA PAROLE EST À VOUS

Rencontre sportive UFR de chimie « meeting 2015 »

Un rendez-vous annuel ...

Le 16 juin vous étiez 66 engagés dans l'arène pour cette première aventure avec le concours du DAPS sans oublier le soutien de l'UFR et de ceux qui ont aidé de prêt ou de loin.

Rapidement, le principe était de réunir le plus grand nombre d'entre vous autour du jeu et du sport. Un brassage mixant à la fois une parité hommes/femmes mais aussi corps et BAP de notre composante.

Pour ceux qui ont osé fouler la gomme du gymnase Talbot, ce succès vous appartient. Pour satisfaire la curiosité de tous, cette fois-ci vous trouverez une sélection des flashes en double page (7 et 8) qui atteste des délits d'amusement.

La gazette vous a envoyé une enquête de satisfaction. Celle-ci s'adressait avant tout aux personnes présentes. Cependant, il était intéressant de connaître aussi l'avis de tous. Ce sondage a résumé l'enthousiasme (pages 4-5-6).

On peut préciser que l'évènement a remporté un franc succès. « Le projet a été valorisé par le DAPS devant Mr Hervé Combaz (DGS UPMC) ainsi que les organisations syndicales » nous confiait récemment Mme Anne-Marie Tièges (DGRH) lors d'une entrevue donnée à la gazette. Résultat, il est impossible de ne pas récidiver. D'ores et déjà le DAPS jouera le jeu en 2016.



Stéphane.L

Rencontre sportive UFR de chimie

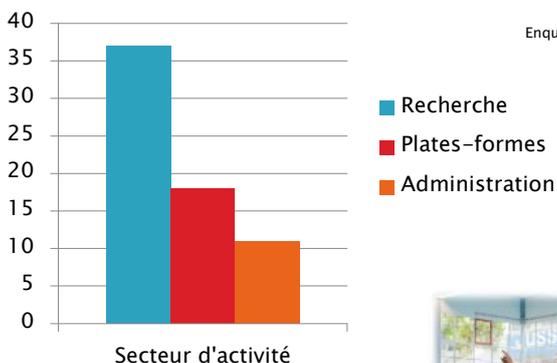
Quels étaient les objectifs de la journée?

- ▶ Rassembler les services autour d'un élément fédérateur: le sport
- ▶ Participer au bien-être des agents dans la convivialité
- ▶ Renforcer la cohésion en renforçant l'esprit d'équipe
- ▶ Se fixer des objectifs collectifs réalisables
- ▶ Encourager le dépassement de soi



Meeting 2015

Répartition des gladiateurs



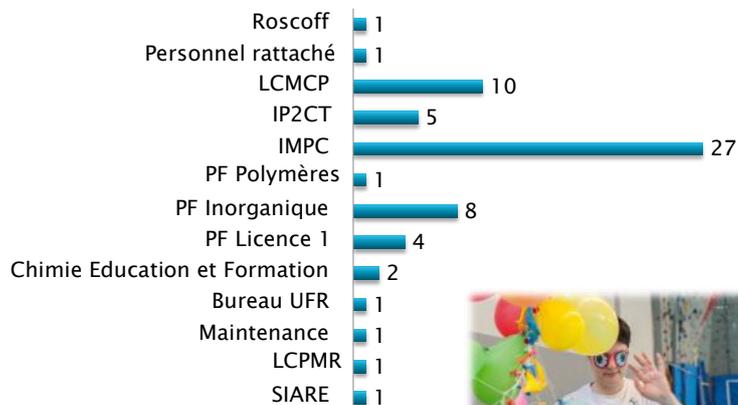
Enquête effectuée sur les 66 participants



Meeting 2015

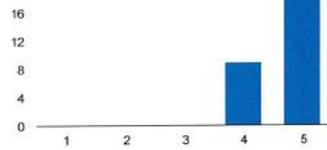
Répartition des gladiateurs

■ Répartition des gladiateurs



Meeting 2015

Globalement, pour vous cette journée était comment?



| | | |
|----------------|----|--------|
| mauvaise : 1 | 0 | 0 % |
| 2 | 0 | 0 % |
| 3 | 0 | 0 % |
| 4 | 9 | 32.1 % |
| excellente : 5 | 19 | 67.9 % |

Comment avez-vous trouvé la durée de la rencontre?



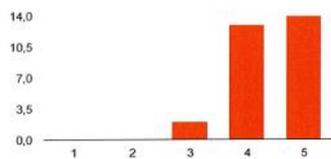
| | | |
|-------------|----|--------|
| trop courte | 6 | 20.7 % |
| appropriée | 23 | 79.3 % |
| trop longue | 0 | 0 % |

45% des participants ont répondu au sondage

Meeting 2015

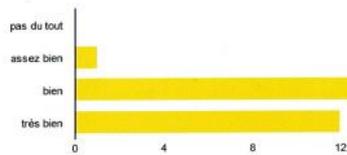


Comment jugez-vous l'organisation de l'évènement?



| | | |
|----------------|----|--------|
| mauvaise : 1 | 0 | 0 % |
| 2 | 0 | 0 % |
| 3 | 2 | 6.9 % |
| 4 | 13 | 44.8 % |
| excellente : 5 | 14 | 48.3 % |

Avez-vous apprécié les ateliers sportifs ?



| | | |
|-------------|----|--------|
| pas du tout | 0 | 0 % |
| assez bien | 1 | 3.4 % |
| bien | 16 | 55.2 % |
| très bien | 12 | 41.4 % |



Meeting 2015

La répartition des équipes vous a-t-elle convenue?

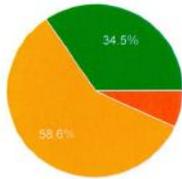


| | | |
|-----|----|--------|
| oui | 25 | 96.2 % |
| non | 1 | 3.8 % |



Meeting 2015

Comment qualifiez-vous l'animation de la rencontre sportive?



| | | |
|------------|----|--------|
| pas bien | 0 | 0 % |
| assez bien | 2 | 6.9 % |
| bien | 17 | 58.6 % |
| très bien | 10 | 34.5 % |

Le repas vous a-t-il plu dans l'ensemble?



| | | |
|-----|----|-------|
| oui | 25 | 100 % |
| non | 0 | 0 % |



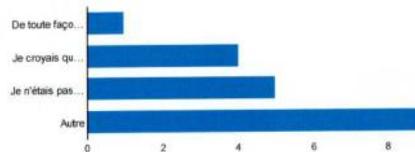
Meeting 2015

Viendriez-vous l'année prochaine au meeting 2016?



| | | |
|----------------|----|--------|
| non | 1 | 3.3 % |
| oui | 22 | 73.3 % |
| je ne sais pas | 7 | 23.3 % |

Vous n'étiez pas présent mais...



| | | |
|--|---|--------|
| De toute façon je ne serai pas venu | 1 | 5.6 % |
| Je croyais que ce n'était pas pour moi | 4 | 22.2 % |
| Je n'étais pas au courant | 5 | 27.8 % |
| Autre | 9 | 50 % |

Sondage des non participants effectué sur 17 réponses



Meeting 2015

Pour leur participation:

Merci à

- L'UFR et tous ceux qui ont participé de prêt ou de loin
- David Izidore (directeur du service des sports UPMC et Saporiti Alban (responsable des installations sportives)



Le rendez-vous 2016 est pris!

Galerie des photos du meeting 2015

Vous avez été très nombreux à réclamer les photos, nous profitons donc de la sortie de la gazette pour diffuser des clichés inédits de la rencontre.





D'HIER A AUJOURD'HUI

Histoire de la chimie

Naissance d'un polymère conducteur

En 1974, le chimiste Hideki Shirakawa, de la Tokyo Metropolitan University au Japon a découvert par accident le premier polymère conducteur intrinsèque (PCI). Il s'agissait d'un film de polyacétylène (PAC) de couleur argentée. Pour polymériser son matériau, Hideki Shirakawa avait utilisé une quantité mille fois trop importante de catalyseur.

Mais revenons à la genèse de cette découverte. En 1838, Anselme Payen (chimiste et industriel français) découvre la cellulose après identification d'un composé de formule $(C_6H_{10}O_5)_n$ qui fut extrait du bois. Il s'agit là du début de l'identification des polymères.

En 1866, Marcelin Berthelot utilisa le terme polymère pour la première fois pour ses travaux sur la découverte du polystyrène. En 1919, Hermann Staudinger proposa la théorie macromoléculaire qui ouvrit la voie à la science des polymères. Il reçut le prix Nobel en 1953 pour ses travaux. Deux découvertes multiplièrent les recherches sur les polymères conducteurs : la première fut la synthèse du polyacétylène en 1974 et en 1977 son dopage. En effet, l'oxydation de ce matériau avec de l'iode augmentait de l'ordre de 10^8 la conductivité (proche de celle de l'argent). De cette expérience est née une étroite collaboration entre Hideki Shirakawa, le chimiste Alan G. MacDiarmid et le physicien A. J. Heeger de l'université de Pennsylvanie aux Etats-Unis. Ensemble, ils ont travaillé sur la synthèse des PCI.

Par la suite une cascade de travaux scientifiques a



De gauche à droite

Alan G. MacDiarmid; Hideki Shirakawa ; Alan J. Heeger



abouti 26 ans plus tard en 2000, à l'attribution d'un prix Nobel de chimie.

Les premières applications furent les nouveaux revêtements antistatiques ou chauffants, voire anticorrosifs, ou encore dans des diodes électroluminescentes. Ainsi, La technologie OLED (Organic Light-Emitting Diodes) à base de petites molécules, fabriquées par évaporation sous vide et qui reste très coûteuse, fit son apparition. Depuis la technologie des PLED (Polymer Light-Emitting Diodes) à base de polymères conjugués a émergé. Cette production plus simple et financièrement abordable permettrait d'avoir des écrans pliables, des panneaux multimédia de grandes dimensions et même des cellules solaires nouvelle génération. Aujourd'hui, la télévision ultra-haute définition se caractérise par les OLED*. Encore très chère pour l'instant elle devrait d'ici trois ans être plus accessible pour la plupart des gens. Encore plus important, la création de neurones artificiels par les scientifiques de l'institut Karolinska en Suède. Une avancée majeure dans le domaine médical. Décidément les applications des polymères conducteurs ont encore de belles choses à nous faire découvrir.

*Extrait : Les numériques.com

« Les bandes noires des films sont imperceptibles tandis que sur un modèle LCD, elles auraient viré au gris plus ou moins foncé. Le noir est, d'ailleurs, si profond que notre sonde nous renvoie une valeur nulle. Même s'il est impossible d'obtenir un noir véritablement parfait, il s'en approche. Le taux de contraste tend, par conséquent, vers l'infini.



© LesNumériques | DigitalVersus

À L'HONNEUR

L'interview de septembre



Invitée de la Gazette: Anne-Marie TIEGES, directrice générale des ressources humaines

Portrait

Pour nos collègues chimistes, pouvez-vous en quels mots nous dessiner votre parcours professionnel ?

Comme vous avez pu le lire dans « Synergie », je suis issue des collectivités territoriales : département avant de travailler en commune et communauté d'agglomération. J'ai poursuivi mon parcours dans un EPST à vocation internationale où j'ai découvert le monde de la recherche. J'ai beaucoup apprécié cette période parce que j'y ai appris et parce qu'elle m'a permis de poursuivre dans le même domaine. J'ai pris mes fonctions à l'UPMC en mars 2014. Je suis particulièrement heureuse de cet entretien proposé par l'UFR de chimie, à travers le journal de ses agents, car pour ne rien vous cacher, la discipline me serait presque familière : mon père était chimiste chez Pechiney. À l'époque, il travaillait dans un laboratoire de recherche sur les colorants avant de subir au travers d'un licenciement économique le déclin de l'industrie chimique française. Voilà! C'était un petit clin d'œil. Aujourd'hui j'ai fait le choix, d'être DRH au service du public et je n'aurais jamais fait ce métier dans le privé... Peut-être du fait de l'expérience de mon père.

Point de vue

Quelle place donnez-vous aux RH dans une structure aussi grande que l'UPMC?

Dans un établissement de la taille de l'UPMC, la DRH doit avoir une fonction centrale de pilotage en proposant et appliquant la politique RH de l'établissement dans le cadre du statut de la fonction publique. La DRH doit être garante des règles de vie communes et de leur caractère équitable. Dans l'esprit des collègues, il est fréquent d'associer les directions centrales à des structures lointaines voire hautaines. La DRH est en plus associée à l'idée qu'elle serait le « chef » de tous les agents... C'est une idée sans fondement. Le quotidien du travail, les ressources qui manquent parfois peuvent créer une intensification de certaines fonctions et une difficulté pour le collectif de travail au sein des équipes. C'est pour cela qu'à tous les niveaux hiérarchiques, chacun se doit d'être à l'écoute de l'autre et particulièrement les encadrants qui ont la responsabilité des services. Mais chacun compte pour contribuer au mieux-être au travail. Ce qui fait la richesse des universités : la diversité des professionnels qui la composent et qui sont rassemblés dans une identité collective : le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Et sur quoi vous appuyez-vous pour y travailler?

Naturellement derrière les lettres DRH il y a de nombreux professionnels compétents. Nous sommes 80 pour gérer les payes, les carrières, la formation, la mobilité, l'accompagnement des parcours professionnels de 6500 personnes.

Mes collègues sont à l'écoute et développent des compétences techniques et spécifiques aux métiers de la Gestion des ressources humaines. Le Directeur adjoint Frédéric Bergot et les responsables de service, travaillent quotidiennement avec la présidence, les responsables de structures de l'Université, les trois directions générales, les représentants des personnels et les agents eux-mêmes. Ce sont des dizaines voire des centaines d'interlocuteurs au quotidien. Ce qui peut parfois expliquer que nous ne répondions pas aux mails dans les minutes qui ont suivi l'envoi.

Bien évidemment, le DRH ne peut pas à lui seul être le référent de milliers de personnes. C'est la raison pour laquelle les relais que représentent les directions, les UFR sont essentiels. Chaque encadrant doit être à son niveau, un DRH de proximité pour ses agents. C'est en tous cas ma conviction pour que ça marche. Nous sommes tout à fait prêts à partager cette fonction pour que chacun trouve réponse à ses questions.

Qu'est-ce qu'un bon DRH selon vous?

Selon moi un bon DRH est avant tout quelqu'un qui s'intéresse aux femmes et hommes en situation de travail. Même si les questions relatives au budget et à la masse salariale m'intéressent, c'est la relation humaine qui fait la force des équipes et permet à chacun de trouver sa place. La vie au travail mérite un effort quotidien et il est important que chacun connaisse ses droits. Pourquoi ? À partir du moment où un agent connaît ses droits, il connaît aussi ceux des autres et ceux que peut faire valoir son employeur. Cela est nécessaire à l'équilibre du bien vivre ensemble. Enfin, le DRH doit être à l'écoute et doit faire avancer la cause du service public. Il ne peut pas y avoir de bon DRH s'il ne fait pas vivre ces valeurs qui font force commune.

Beaucoup d'entre nous réduisent le rôle des RH au bulletin de paie, mais la réalité du terrain c'est quoi?

Nous intervenons principalement sur les actes de gestion individuelle liés aux statuts. Cela sous-entend les fiches de paie, les

arrêts de maladie mais également l'instruction en lien avec le ministère et le rectorat des arrêtés liés à la carrière, l'instruction des demandes de détachement, de disponibilité...etc. Notre mission est aussi de travailler sur l'accompagnement RH. Par exemple, nous interagissons dans les médiations lorsqu'il y a des conflits de personnes ou des conflits hiérarchiques. C'est autant d'actions qui sont de notre ressort.

Action

Quel est le retour d'expérience professionnelle le plus significatif que vous ayez transposé à l'UPMC ?

Dans les collectivités territoriales les agents ont la particularité d'être des acteurs de proximité, au contact direct des habitants et des élus. On a conscience de l'impact de son propre rôle et de son obligation de réussite en quelque sorte. Bien sûr tous les agents à l'UPMC ne sont pas au contact direct des étudiants et donc certains agents peuvent ne pas percevoir cet aspect des choses. Mais il me semble que chacun a son mot à dire pour faire progresser la vie des services. Dans ma commune, nous avons engagé des formations participatives avec pour objet, l'association conjointe des habitants et des agents pour améliorer les services rendus. Ce fut un travail de longue haleine qui a parfois porté ses fruits et beaucoup valorisé les agents.

Quelle contrainte peut-il y avoir quand l'humain et le budget se confrontent ?

Ces contraintes apparaissent au moment de l'élaboration du budget lors de la révision des effectifs. Quand les ressources publiques tendent à se tasser, et ne permettent pas de répondre aux demandes des structures.

Il est clair que le travail s'intensifie et que les postes de travail ont tendance à s'alourdir. Cette situation est commune à de nombreux organismes publics et l'université y est aussi confrontée, même si les ressources que drainent les UMR mettent en évidence leur dynamisme.

La difficulté subsiste dans l'avènement de plusieurs statuts de personnels du fait de la diversité de leurs financements. À côté des fonctionnaires, occupant des emplois permanents, l'émergence de contrats liés aux durées des projets de recherche créent des questions nouvelles à tous points de vue : précarité, rémunération, parcours professionnels des agents.

Notre rôle à nous, DRH, est d'assurer un traitement équitable dans le recrutement de ces CDD ou CDI et de soutenir ces collègues qui ont contribué au développement de la recherche et formation. La place de la Direction Générale de la Recherche et du Transfert de Technologie (DGRTT) de ce point de vue est également essentielle.

Quels sont les particularités d'un recrutement en chimie ?

Pour les fonctions support (comptabilité, RH, administration et soutien (inscriptions, secrétariat pédagogique ...) les recrutements sont effectués par les directions avec un soutien de la DRH. Il en va autrement pour les enseignants chercheurs dont le principe du recrutement est la collégialité par les pairs. Le CNU sélectionne par discipline une liste d'aptitude au recrutement. Après, le comité de sélection créé pour le poste affiché fait des propositions de recrutement. Le Président prend la décision avec validation du CA dans des conditions prévues par la réglementation.

Entretien professionnel

Dans vos services, le traitement des entretiens professionnels des agents a quel impact dans la gestion de leur carrière ?

Ces entretiens sont numérisés et conservés en DRH. En plus de la réduction d'échelon dont les agents peuvent bénéficier, ils servent à valoriser la carrière avec les dossiers d'avancement et les listes d'aptitude. Ils donnent une idée de l'investissement professionnel de l'agent, du fonctionnement de son service, des attentes de son responsable. Cela apprend beaucoup de choses. Nous veillons également à la cohérence entre le contenu de ces entretiens et les rapports d'aptitude et rapport d'activité au moment des demandes de promotion.

Quel conseil pourriez-vous donner à nos agents de la chimie qui vivent ces entretiens professionnels ?

Je rappelle tout d'abord que c'est un exercice annuel. Ensuite cet échange doit être préparé soigneusement des deux côtés. L'agent doit profiter de cet instant privilégié pour exprimer à la fois ses satisfactions mais aussi ses problèmes. L'agent peut demander à son responsable ce qu'il attend de lui et en retour l'agent peut dire là où il compte s'améliorer car c'est aussi une source de satisfaction personnelle de rechercher l'excellence.

Plus légèrement, que pensez-vous de l'initiative de notre UFR à organiser une rencontre sportive ?

Je n'ai qu'un mot à dire: bravo! Je ne suis pas une grande sportive au demeurant mais le sport est un bon moyen de prévention dans le sens où il améliore les relations, il permet de mieux se connaître, de se voir autrement que dans le cadre un peu formel du travail.

Merci Anne-Marie Tièges.

S.L

C'EST UN MÉTIER

Des RH à l'UFR

Pour nos IATS

Marie-Michelle Jasor est la coordinatrice du pôle RH des catégories C à l'UPMC.

Cette catégorie pèse pour 39% des effectifs BIATSS de l'UPMC et 56% dans notre UFR. Comment s'organise le pôle pour tenir le poids d'une telle gestion?

Le pôle de gestion des personnels titulaires de catégorie C gère environ 800 agents de 3 filières différentes : personnels ITRF, personnels AENES et personnels des bibliothèques.

Le pôle est composé de cinq personnes dont la coordinatrice et assure la gestion administrative mais également la paye des agents de ces 3 filières.

La particularité de notre gestion est que selon les filières, la gestion est soit complètement déconcentrée (ITRF), soit en partie déconcentrée (magasiniers des bibliothèques) ou gérée en intégralité par le Rectorat (AENES). Pour cette dernière filière, nous assurons le lien entre les agents et les gestionnaires du Rectorat.

Mon équipe et moi-même devons donc nous adapter quotidiennement à cette « triple » gestion car elle nécessite de suivre la réglementation et de travailler de concert avec le Rectorat et le Ministère afin d'appliquer au mieux les éléments relatifs à la carrière des agents gérés.

Pour nos enseignants

Kathleen Elicher travaille au Bureau des personnels enseignants.

Qu'est-ce qui différencie la gestion de nos enseignants-chercheurs (PR, MCF) de celle d'un enseignant du second degré (Agrégé ou certifié) ?

Concernant les enseignants du second degré affectés dans le supérieur, nous assurons leur paie mais leur carrière continue d'être gérée par le Rectorat. Pour les actes de gestion, nous faisons donc le lien entre les demandes des agents qui nécessitent un avis du Président en tant que chef d'établissement et les services du Rectorat qui prennent les actes (arrêtés de congés, de temps partiel, d'avancement, de détachement etc.)

En revanche, la gestion des enseignants-chercheurs qui était précédemment assurée par le ministère a été entièrement déconcentrée vers les universités en deux phases, en 2009 puis en 2012.



A l'instar de nos collègues des autres pôles de gestion, nous fiabilisons régulièrement notre SIRH, ce qui représente un travail conséquent mais indispensable, et qui nous permet de suivre la carrière de nos agents. Cela permet aux intéressés d'avoir accès presque en temps réel à leur situation individuelle mais aussi aux Responsables Administratives de Composantes d'avoir également une vision de la carrière des agents de leur composante.

Nous sommes aidés en cela par le bureau du SIRH qui met à notre disposition des outils de contrôle et effectue par ailleurs régulièrement des contrôles sur les éléments saisis en gestion comme en paye.

La gestion intégrée (gestion administrative et paye) est fastidieuse mais très diversifiée. Personnellement, je trouve cela très enrichissant car nous avons une vision complète de notre travail de gestionnaire puisque nous instruisons les dossiers du début de la carrière à la fin de celle-ci.

Je dirais qu'après de nombreuses années passées à la DRH, mes collaborateurs et moi-même avons tissé des relations de confiance, voire des relations chaleureuses avec beaucoup de nos agents et cela nous permet de travailler en bonne harmonie.



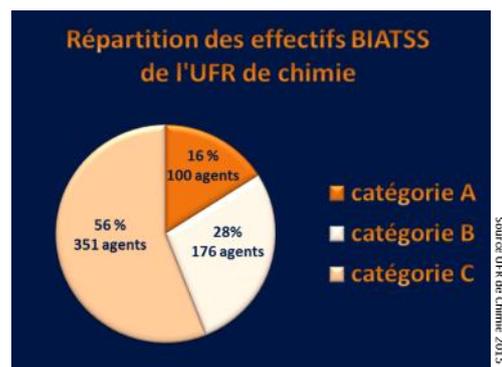
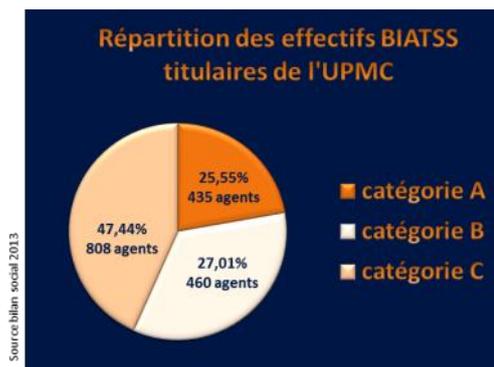
En plus de faire la paie, nous prenons donc tous les actes relatifs à la carrière des enseignants-chercheurs, sauf l'arrêté de première nomination et l'arrêté d'admission à la retraite.

Pour les gestionnaires RH que nous sommes, la déconcentration a été un vrai défi. Nous devons faire preuve d'une grande rigueur et maîtriser parfaitement le statut des enseignants-chercheurs afin de garantir la fiabilité des actes que nous rédigeons car ils créent des droits aux agents et engagent la responsabilité du Président.

Cette gestion est donc plus complexe et demande une technicité supérieure mais elle est aussi plus variée et intéressante !

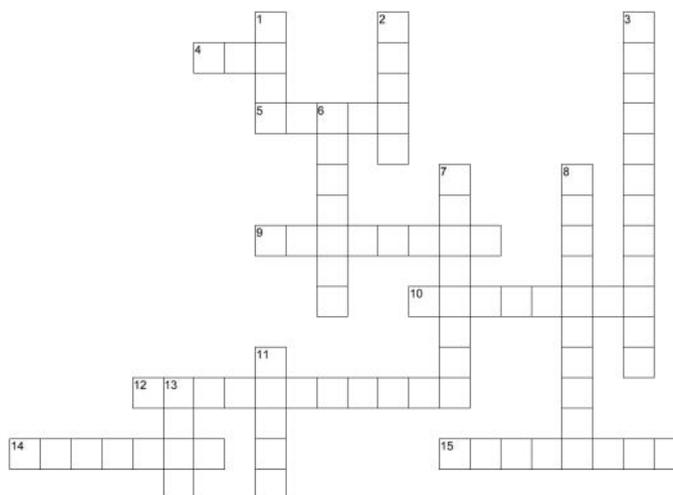
LE CHIFFRE

Le comparatif du semestre



CHIMIE CROISÉE

Cérébro 1



Horizontal

4. sigle résonance magnétique nucléaire
5. Système de gestion financier de l'UPMC
9. Substance composée de macromolécules
10. Grade universitaire généralement nécessaire pour devenir MdC ou CR dans un établissement public
12. Ensemble des techniques d'imagerie des objets de petites dimensions
14. Une des 3 stations océanographiques, réputée pour son vin
15. nom du dernier doyen honoraire de la faculté des sciences de Paris

Vertical

1. centre de recherche
2. UMR 7574
3. Instrument de mesure permettant d'obtenir un spectre
6. Traditionnellement, l'une des structures constitutives d'une université
7. Elle est le siège du rectorat de l'académie de Paris et de la Chancellerie des universités de Paris
8. Laboratoires sans mur regroupés autour d'une thématique
11. Titre de la personne la plus élevée des facultés
13. désigne et remplace moneo

Responsable de la publication:

[UFR de chimie](#)

Rédacteur en chef:

[Legrand Stéphane](#)

Rédaction:

[Blanchard Fanny](#)

[Calers Christophe](#)

[Coelho Cristina](#)

[Legrand Stéphane](#)

[Thellend Annie](#)

Webmaster:

[Frigara Alain](#)

La Gazette des chimistes

Prochaine diffusion de La gazette des chimistes

Mars 2016

Contact: commissiondespersonnelsUFR926