

Groupe de travail « Ressources Humaines »

Relevé de conclusions du 6 octobre 2016

Présents : Denis Arnold, Anne-Marie Tiegès, Sophie Allard, Hamida Ferrat, Gauthier Deneuville, Frédéric Bergot, Anne Linares, Martine Aujoulat, Myriam Christien, Caroline Sananès.

Rédacteur : Caroline Sananès.

Ordre du jour :

- Point d'actualité
- Suite de la répartition des sous-fonctions et activités par niveaux décisionnels

La réunion du groupe pilote RH est prévue pour le 28 octobre prochain et donnera lieu à une restitution du travail effectué au sein du GT RH. Pour faciliter sa réflexion, ce dernier s'engage à lui fournir une note synthétique explicitant les principes structurants de la fonction RH au sein de la nouvelle université. Un rendu intermédiaire du GT RH à destination de l'équipe projet est également attendu. Les groupes miroirs composés de membres des deux communautés (20 personnes de chaque établissement) seront amenés à débattre sur les propositions des groupes de travail lors de réunions fixées à la mi-novembre. La consultation des instances et le vote des CA sur les statuts sont également prévus courant décembre et janvier ; la parution du décret relatif à la fusion pourrait alors intervenir au mois de mars. L'état d'avancement des différents chantiers sera rendu public par l'équipe de communication.

En réponse à l'interrogation du groupe préparatoire « Statuts » telle qu'évoquée lors de la précédente réunion du GT RH (cf. relevé de conclusions de la réunion du 28 septembre 2016), ce dernier envisage l'existence d'un CT et CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) centraux et de CT (Comités Techniques) et CHSCT spéciaux. Le GT RH insiste par ailleurs sur la nécessité de bien définir le périmètre de ces instances pour éviter les chevauchements et les redondances de leurs compétences respectives. Le GTRH propose de réexaminer cette question lors de la prochaine réunion.

Le GT RH rappelle que le conseil de facultés serait l'instance compétente pour qualifier les emplois d'enseignants-chercheurs tout en maintenant une validation par le CAc.

La gestion des recrutements des personnels et notamment la publication des profils d'emplois devrait se faire au niveau inter-facultaire avec une collaboration souhaitée des facultés et des composantes. La création d'un service inter-facultaire unique du recrutement et des concours est envisagée. Elle permettrait de répondre à l'unicité de la campagne de mobilité de l'établissement. Il se pose néanmoins la question du rattachement de ce service à l'une des trois facultés. Une définition de la notion d'« inter-facultaire » est à ce titre souhaitable et sera proposée dans la note de synthèse à destination des pilotes. Pour l'heure, la notion d'inter facultaire est entendue comme l'équivalent d'un service central. Pour le GT RH, le service de recrutement inter-facultaire pilote le recrutement de l'université. Cette dernière assure, néanmoins, un cadrage budgétaire et de la politique de l'emploi avec la rédaction des schémas directeurs. La faculté conserve son autonomie et assure l'accompagnement et la conduite des recrutements en conformité avec les règles d'accès à la fonction publique. Elle dispose d'un pouvoir de décision et d'expertise en la matière et collabore avec ses composantes. La décision de recrutement de la catégorie A+ pourrait constituer une exception en faisant intervenir le niveau universitaire en

Prochaine réunion : le jeudi 20 octobre 2016 à 9h

Ordre du jour :

- ✓ Rédaction d'une note synthétique sur les principes structurants
- ✓ Avis sur la création des CT et CHSCT spéciaux

complément de la décision des facultés. La faisabilité d'une telle option doit cependant être étudiée.

La politique indemnitaire comme la politique sociale seront définies au niveau de l'université. L'action sociale dans son ensemble relèverait cependant du niveau inter-facultaire. Une intervention partagée et complémentaire des niveaux universitaires et facultaires est souhaitée. Elle concernerait : (1) la gestion des services des personnels, (2) la gestion de la masse salariale, (3) le dialogue social et (4) l'élaboration du plan de formation.

Le pilotage de la masse salariale se ferait au niveau de l'université avec l'appui de l'expertise des DRH des facultés et en lien avec la DAF et l'Agence Comptable. Les services de gestion administrative et les services de recrutement seraient également sollicités. Le suivi des indicateurs pourrait être mutualisé via la création d'un service commun.

Les éléments de cadrage relatifs à la gestion des services des personnels seront fournis par l'université après consultation des différentes instances. Leur gestion serait ensuite déléguée aux facultés et composantes.

Un plan de formation directeur sera élaboré par l'université bien que sur le long terme son élaboration par les facultés puisse être envisagée. Ce plan de formation unique déterminé par l'université devra être le plus intégrateur possible et impliquer la collaboration des facultés. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) devrait, quant à elle, faire intervenir à la fois le niveau universitaire et le niveau inter-facultaire. Une prospective au niveau des facultés est également souhaitée.

Le GT RH propose d'ajouter deux sous-fonctions dans la grille de répartition : la sous-fonction SIRH traitée au niveau inter-facultaire et le conseil en organisation. La prévention des risques professionnels n'est en revanche pas retenue par le GT RH.

Points d'approfondissement

- *Quid du niveau décisionnel de recrutement de la catégorie A+ ?*

- ✓ Rédaction d'une note synthétique sur les principes structurants
- ✓ Avis sur la création des CT et CHSCT spéciaux