

Groupe Pilote « Ressources Humaines »

Relevé de conclusions du 28 octobre 2016

Présents : Stéphane Chauvier, Fabrice Chemla, Catherine Helbert, Jacques Malenfant, Denis Arnold, Anne-Marie Tieges, Bernard Froment, Myriam Christien, Caroline Sananès.

Rédacteur : Caroline Sananès.

Ordre du jour :

- Présentation de la répartition des sous-fonctions RH par niveaux décisionnels (universitaire, facultaire, inter-facultaire).
- Rédaction de la note de synthèse sur les principes structurants.

Le groupe pilote « Ressources Humaines » (GP RH) s'est, dans un premier temps, vu restituer les travaux du GT RH. Une note de synthèse rédigée par le GT RH est venue compléter la proposition de répartition des sous-fonctions RH. Le GT s'est réuni quatre fois depuis septembre. La méthodologie de travail a été arrêtée dès la première réunion (cf. relevé de conclusions du 13 septembre 2016) ; après quoi, trois-sous fonctions RH ont été définies et ont donné lieu à une répartition des activités s'y référant (cf. relevé de conclusions du 28 septembre 2016). Les deux réunions suivantes ont, quant à elles, permis de poursuivre le travail de répartition des sous-fonctions RH et de rédiger une note de synthèse explicative (cf. relevé de conclusions du 6 octobre et du 20 octobre 2016).

La répartition proposée par le GT RH s'inscrit dans le respect du rôle prioritairement stratégique alloué à l'université et de l'opérationnalité attendue des facultés, en conformité avec la résolution votée par les conseils d'administration le 11 avril 2016. Les facultés travailleraient en autonomie tout en conservant une dimension stratégique dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens (COM) co-construits avec l'université. Dès lors, la gestion collective des ressources humaines serait initiée au niveau central et réalisée au niveau des facultés tandis que la gestion individuelle de proximité serait concentrée au sein des facultés. Les services répondant à un besoin d'expertise porté par des effectifs peu nombreux ont été positionnés au niveau inter-facultaire pour faire l'objet d'une mutualisation. Leur rattachement hiérarchique reste cependant à déterminer.

La question du rôle du niveau universitaire en tant que pilote ou régulateur a été posée. Le GP RH s'accorde pour considérer que la stratégie d'établissement doit être définie en concertation avec les facultés et dans le respect de leur autonomie et spécificité. Le niveau universitaire doit être garant de la bonne application des textes réglementaires et doit assurer le contrôle interne.

Quatre points ont fait l'objet d'un approfondissement par le GP RH : (1) la politique de recrutement, (2) la politique d'avancement, (3) la politique indemnitaire et (4) la question des instances (CT/CHSCT centraux et/ou locaux).

- (1) La politique de recrutement serait définie par l'université dans le cadre d'un dialogue avec chaque faculté lors la rédaction et des révisions du COM et dans le respect des équilibres budgétaires initiaux.
- (2) Concernant les avancements, le GP RH fait remarquer la nécessité de préciser comment doivent se faire les interclassements. La création d'une pré-CPE (Commission Préparatoire à la CPE) n'a pas été retenue par le GP RH.
- (3) Le cadre général de la politique indemnitaire serait défini par l'université ; après quoi, et sur cette base, chaque faculté pratiquerait sa politique indemnitaire.
- (4) Le GP RH s'est également interrogé sur la création de CT et CHSCT spéciaux et de leur articulation éventuelle avec le CT et le CHSCT d'établissement, l'objectif étant d'assurer l'efficacité du dialogue social dans un contexte d'autonomie et de responsabilités des facultés.

Point d'approfondissement :

Il est demandé aux pilotes du GT RH d'analyser, en vue des prochains travaux, diverses solutions d'organisation de la direction de la fonction RH, et notamment de la chaîne hiérarchique entre les niveaux universitaire et facultaire.