

Groupe Miroir « Ressources Humaines »

23 novembre 2016

Contexte

Favorisé par la complémentarité et la coopération existantes entre les deux universités, le processus de fusion est piloté par le comité de pilotage stratégique en lien avec les instances des deux établissements. Il devrait, à terme, permettre l'émergence d'une université de rang mondial présentant tout l'éventail disciplinaire des lettres, des sciences humaines et sociales, des sciences, de l'ingénierie et de la médecine (près de 10% des docteurs diplômés en France chaque année).

Présentation générale

Le Groupe Miroir « Ressources Humaines » rassemble des chefs de service, des directeurs et directeurs adjoints d'UFR, de composantes, d'instituts, de laboratoires et de départements de formation, des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, des responsables administratifs.

Une réflexion commune y est menée sur la base des travaux réalisés par le groupe de travail correspondant. Il a pour ambition de recueillir les perceptions et les propositions éventuelles des participants.

Après une introduction générale (se reporter au document support) sur le projet, les directeurs des ressources humaines des deux établissements, en tant que pilotes du groupe de travail, ont présenté les réflexions issues de ce groupe. Celles-ci ont été guidées par l'idée de l'existence d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) pluriannuel, co-construit par l'université et chacune des facultés. Une dynamique à la fois stratégique et opérationnelle serait alors inhérente à chaque service. Le fonctionnement de la fonction RH, tel qu'il a été pensé, s'inscrit dans le respect du principe de subsidiarité. L'université serait responsable pour les aspects stratégiques et réglementaires (notamment la gestion des instances). Les facultés, joueraient, quant à elles, un rôle plus opérationnel. Elles auraient en charge la gestion administrative des personnels (saisie de la paie, acte individuel de gestion, etc.). Cette structuration a été pensée pour mieux répondre aux enjeux de la fonction RH à savoir : l'assurance d'une égalité de traitement des agents, l'amélioration de la qualité du service rendu aux utilisateurs de cette fonction support (agents, responsables, porteurs de projet, etc.) et ce à toutes les étapes des processus RH, et l'efficacité du dialogue social.

Echange avec les participants

- **Serait-il possible de disposer des relevés de conclusions des groupes de travail avant les réunions du Groupe Miroir pour faciliter les échanges ?**

Les relevés de conclusions des groupes de travail sont disponibles sur le site de la Nouvelle Université (www.lanouvelleuniversite.fr). La proposition des projets de statuts de la Nouvelle Université ainsi que le document d'orientation stratégique proposant les grands principes de fonctionnement de l'université seront également mis en ligne sur le site.

- **D'après les travaux exposés, il semble que les choix sont assez clairs sur le positionnement et l'orientation souhaités de la fonction RH. Qu'attendez-vous donc précisément des participants, pour ce Groupe Miroir ?**

Ce groupe miroir est l'occasion de faire partager vos réflexions et vos réactions sur les travaux jusqu'à présent menés par le groupe de travail et synthétisés ici.

En effet, d'autres alternatives, non envisagées par le groupe de travail, pourraient être clairement établies sur la base de vos propositions.

- **Pour les personnels, il y aurait donc peu d'occasions au cours desquelles ils auraient à traiter avec le niveau universitaire : la retraite, l'action sociale, les promotions et les cas de recours.**

Oui mais le niveau universitaire interviendra en direction des facultés. Par ailleurs, le rattachement, pour la plupart des sous-fonctions et des activités, reste à l'état de réflexion. Au vu de la complexité de certains métiers RH ou de la faiblesse des effectifs dans ces domaines (par exemple : 3 agents chargés des retraites pour les deux universités aujourd'hui), Il est imaginable de positionner ces fonctions au niveau de l'université pour qu'elles profitent à tous. L'objectif est de tirer parti des bonnes pratiques actuelles des deux établissements pour améliorer la qualité de service auprès des agents.

- **Concernant la gestion des agents contractuels et plus précisément ceux en CDD, ne faudrait-il pas faire une distinction selon les types de contrats, notamment pour les « CDD doctorants » ?**

La question de la gestion des agents contractuels s'est en effet posée en réunion du groupe de travail. Réglementairement, la commission consultative paritaire (CCP) sera à terme sollicitée pour tous les agents contractuels, y compris les agents doctorants.

- **D'après votre présentation, le niveau universitaire assurerait la cohérence et la régularité des réglementations. Néanmoins, cela n'impliquerait-il pas une coordination entre les différentes facultés, coordination externe également vers des organismes tels que la DRFIP (Direction Régionale des Finances Publiques) ?**

Il convient, en effet, d'organiser les liens entre le niveau universitaire et les facultés pour permettre l'homogénéité des dispositions de travail des agents. L'existence d'un cadrage général doit garantir le respect de la réglementation, tout en permettant aux structures des trois facultés de conserver leurs spécificités. L'université est l'employeur unique ; elle représentera alors l'intérêt de toutes les facultés.

- **Existe-t-il une incompatibilité entre l'existence d'un CT d'établissement et l'existence de CT facultaires ?**

L'existence simultanée d'un CT au niveau de l'université et de CT facultaires n'est pas incompatible. Néanmoins, elle doit préalablement s'accompagner d'une réflexion sur leur articulation pour assurer l'efficacité du dialogue social. Les prérogatives confiées aux CT facultaires prendraient le pas sur le CT universitaire.

- **Qui sera décisionnaire en matière de rémunération non statutaire et de rémunération indemnitaire ?**

L'employeur est unique, c'est l'université. La politique de rémunération sera définie et portée par les instances universitaires. Il peut exister des critères d'attribution spécifiques au regard de certains métiers ou de certaines contraintes, tout en veillant à prévenir les inégalités de traitement. Néanmoins, les facultés auraient bien en charge les attributions individuelles au sein du cadre général.

- **Sur la politique de gestion de carrière et la politique de promotion, comment va-t-on arbitrer des dossiers différents ? Quel sera le rôle du politique dans les arbitrages ?**

La commission paritaire d'établissement (CPE) intervient pour les propositions concernant les personnels BIATSS. Il n'est pas souhaitable de démembrer la CPE. La prise en compte des spécificités de chaque faculté nécessite une réflexion approfondie puisqu'au regard des volumes, la question de la méthode d'analyse par la CPE est posée.

- **Comment cela devrait-il se passer pour les comités de sélection ?**

Le Conseil Académique intervient dans l'examen des candidatures des enseignants-chercheurs. La constitution des comités de sélection est déjà déconcentrée et au plus près du terrain.

- **Comment faire en sorte que les personnels adhèrent à la Nouvelle Université et comment relancer/faire adhérer à la mobilité interne ?**

Les campagnes de mobilité interne sont essentielles à l'accompagnement des parcours professionnels des agents. La construction de la Nouvelle Université est un moment opportun pour se poser des questions sur la suite de sa carrière et profiter de nouvelles opportunités. Les obstacles à la mobilité interne pourraient exister par une méconnaissance mutuelle des services.

- **Une réflexion spécifique ne devrait-elle pas être menée sur la pérennisation des CDD ?**

Cette question est centrale pour la politique RH des universités et la prévention de la précarité des emplois dans la fonction publique. La gestion des contractuels revient entièrement au Président de l'université. Même si l'objectif, à terme, est de gérer les contrats en proximité pour répondre au plus près des besoins des projets de recherche notamment ; plusieurs étapes pourraient être nécessaires avant la décentralisation complète des compétences.

- **Pour les services communs de Formation Continue, comment cela va-t-il se passer ?**

Le code de l'éducation prévoit un service commun de la Formation Continue pour l'université. Cette question relève de l'organisation et n'a donc pas encore été traitée par le groupe de travail.

- **Comment les avis et les propositions des participants présents dans cette réunion de Groupe Miroir vont-ils pouvoir être pris en compte pour les prochaines étapes (notamment la prochaine phase d'organisation) ?**

L'ensemble des participants pourront, s'ils le souhaitent, faire remonter leurs propositions, à leur DRH d'établissement respectif. Ces suggestions pourront alors être étudiées dans le cadre des groupes de travail. Il est également possible de s'exprimer sur le processus de création de la Nouvelle Université via la « Foire aux questions » sur le site de la Nouvelle Université (www.lanouvelleuniversite.fr).

- **Actuellement dans les laboratoires existe une multi-tutelle, comment cela va-t-il pouvoir s'organiser ? Via quels outils et quels supports ?**

L'université doit être riche de ses métiers et de ses profils. Il faut être à la fois réaliste et pragmatique et travailler en tenant compte de la diversité des tutelles.