

Groupe de travail « Ressources Humaines »

Relevé de conclusions de la séance du 21 février 2017

Présents : Denis Arnold, Hamida Ferrat, Gauthier Deneuve, Frédéric Bergot, Martine Aujoulat, Sophie Cluet, Sylvaine Soubiran, Myriam Christien

Excusées : Anne-Marie Tiegès, Sophie Allard, Anne Linares, Dominique Signeyrole

Rédactrice : Caroline Sananès

Ordre du jour : Finalisation de la phase organisation cible de la fonction RH

Le groupe de travail a finalisé la phase organisation cible de la fonction RH en validant ses propositions de répartition (cf. relevé de conclusions du 9 février dernier). Certains amendements et précisions ont été apportés par le groupe.

1. Un cadrage de la fonction RH au niveau universitaire

Ont été positionnés au niveau universitaire :

- **Le management stratégique de la fonction RH**
- **Le pilotage de la gestion RH**
- **Le cadrage de la politique de recrutement et le recueil de l'avis des conseils**

Pour ces trois sous-fonctions, le GT insiste sur la complémentarité attendue entre leur positionnement au niveau de l'université et l'animation d'un ou des réseaux au niveau des facultés.

- **La gestion administrative collective** (ex : campagne de promotions)
- **Le cadrage politique et financier de l'indemnitaire** (y compris de l'enveloppe disponible par faculté)
- **La préparation des éléments de cadrage relatifs aux services des personnels**
- **La gestion des emplois masse salariale** (budgétisation de la masse salariale, allocation des moyens, élaboration du document prévisionnel de gestion unique au sein de la Nouvelle Université, préparation des réponses aux enquêtes)
- **Le cadrage de la GPEEC** (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)
- **L'élaboration du plan de formation dans le cadre du développement qualitatif**
- **Le dialogue social établissement** (avec les instances)
- **La définition de la politique sociale**
- **La définition de la politique en faveur des personnels en situation de handicap**
- **La définition, le pilotage et le déploiement de la politique SIRH** (système d'information RH)

Le GT insiste sur la nécessité de développer les outils de systèmes d'information (pour les heures complémentaires par exemple) au sein de la Nouvelle Université.

2. Une animation de la fonction RH au niveau des facultés

Les propositions suivantes ont été formulées par le GT :

- **Un management de proximité de la fonction RH et un pilotage de la gestion RH** au niveau des facultés sur la base des éléments de cadrage universitaire
- **Une gestion administrative et financière individuelle** facultaire pour la faculté des lettres et interfacultaire pour la faculté de médecine et la faculté des sciences
- **Une organisation des opérations de recrutement et/ou concours des personnels et des enseignants-chercheurs** facultaire pour la faculté des lettres et interfacultaire pour la faculté de médecine et la faculté des sciences

Au 01/01/2018, la création d'un service commun des concours ITRF est souhaitée.

A plus long terme, la création d'un service commun des différents concours pourrait être envisagée.

- **Une élaboration des propositions de primes** qui relève de chaque faculté
- **Une mise en paiement des primes** facultaire pour la faculté des lettres ; interfacultaire pour la faculté de médecine et la faculté des sciences avec une prise en charge par la faculté des sciences de façon transitoire
- **Une gestion des services des personnels** opérée au niveau de chaque faculté, avec la contribution des composantes et sur la base des éléments de cadrage universitaire
- **Une gestion de la masse salariale** : budgétisation et allocation des moyens au niveau de chaque faculté sur la base des éléments de cadrage universitaire ; pilotage et exécution des dépenses de personnel au niveau facultaire pour la faculté des lettres et au niveau interfacultaire par la faculté des sciences, pour la faculté de médecine, de façon transitoire
- **Un cadrage et une gestion de la GPEEC** au niveau facultaire pour la faculté des lettres et interfacultaire pour la faculté des sciences et la faculté de médecine
- **Un accompagnement individuel des agents** (dans le cadre du développement qualitatif RH) au niveau facultaire
- **Une mise en œuvre du plan de formation et un accompagnement aux structures (conseil en organisation)** au niveau interfacultaire

A court terme le GT envisage la création d'un service commun de formation et accompagnement carrière. L'apport qualitatif RH et notamment le conseil en organisation et le conseil en mobilité carrière pourraient également y être intégrés.

- **Un dialogue social facultaire** au niveau des facultés
- **Une mise en œuvre de l'action sociale et de la médecine de prévention** au niveau facultaire pour la faculté des lettres et interfacultaire pour la faculté des sciences et la faculté de médecine

Courant 2018, la mise en place d'un service interfacultaire pour la mise en œuvre de l'action sociale et de la médecine de prévention est souhaitée.

- **Une mise en œuvre de la politique en faveur des personnels en situation de handicap** au niveau facultaire
- **Un déploiement en interne de la politique SIRH** au niveau facultaire
- **Une application d'un plan de prévention des risques professionnels** au niveau facultaire

La comptabilisation des ETP dans le cadre de la phase état des lieux est en cours de finalisation. Pour faciliter le travail, celui-ci a été mené hors réunion, de part et d'autre des deux établissements avec la consultation et contribution des personnels concernés.

Prochaines étapes

Une prochaine réunion est prévue le 1^{er} mars, une estimation des ETP par sous-fonctions y sera réalisée.

Les propositions du GT feront l'objet d'un échange entre les pilotes et le comité de pilotage stratégique (CPS), le 10 mars.