

Bilan d'étape du groupe Ressources
Humaines

Date de remise : 9 novembre 2007

Les différentes contributions des groupes de travail interuniversitaires seront rassemblées par la cellule de coordination dans un dossier de bilan d'étape, que l'équipe projet mettra en cohérence. Ce dossier sera soumis aux conseils des trois universités entre le 26/11 et le 21/12 (voir le planning du projet disponible sur le site intranet). Les retours obtenus lors de cette phase de consultation seront pris en compte pour la rédaction de la première version du projet d'établissement commun.

Nom du groupe : Ressources humaines et politique sociale

Rapporteur : Jean DEROCHE

Nombre de réunions : 4

Périmètre de travail : Volets "politique des personnels BIATOS et enseignants" et "politique sociale" du contrat quadriennal 2009-2012

Objectifs stratégiques du groupe pour le projet :

Emergence d'actions pilotes pour le secteur de réflexion considéré

Présentation synthétique des résultats :

Dans sa forme actuelle, qui résulte de la reconfiguration des groupes de travail interuniversitaires Université de Strasbourg intervenue après les décisions des congrès ou conseils des trois établissements validant, en février 2007, le principe de la rédaction d'un projet de contrat commun, le groupe de travail "Ressources humaines et politique sociale" rassemble des représentants de chacune des Universités et de l'IUFM, nommés par les directions des établissements ou élus par les conseils respectivement.

Ce groupe a tenu à ce jour 4 réunions dans ce dernier format. Mais il succède à un premier groupe de travail qui avait été constitué sur un périmètre identique dès septembre 2006 et qui a tenu 13 réunions jusqu'à février 2007 dans une composition qui comportait représentants de l'administration et des personnels, la différence avec la situation actuelle résidant dans le fait qu'aucun de ces derniers ne procédait d'une élection par un conseil.

Un véritable travail de fond a été réalisé pendant cette série de 13 premières réunions qui ont permis de procéder à une étape indispensable de connaissance mutuelle de chaque établissement, à une définition du périmètre de la réflexion et à l'énonciation de plusieurs principes posés d'emblée comme devant présider à celle-ci :

- ▶ le passage à un seul établissement ne devra pas se traduire par un retrait de moyens de la part du Ministère ;
- ▶ les "économies d'échelle" générées par le rapprochement des services centraux permettront une prise en charge de fonctions pas ou insuffisamment assurées à ce jour ;
- ▶ les situations des personnels devront être harmonisées dès que possible, en fonction de l'accompagnement que consentira le Ministère, vers la situation la plus favorable.

Dès l'amorce de la deuxième phase, le groupe nouvellement mis en place disposait donc d'éléments déjà consistants pour poursuivre la réflexion et préparer la rédaction du projet de contrat 2009-2012.

Cette seconde phase a permis d'élaborer plusieurs propositions d'axes de développement dont 3 actions pilotes qui ont été soumises au comité de pilotage (cf. document joint).

Les autres projets élaborés ont trait :

- ▶ à la mise en place d'une politique de remplacement des personnels un an avant leur départ en retraite sur des fonctions scientifiques pointues, par exemple. Un remplaçant serait pré-recruté et financé au moyen des allocations pour la diversité récemment instituées par le Ministère de la Fonction Publique et pourrait pendant cette durée d'un an se former à la fonction à occuper auprès du futur partant et rédiger ainsi un dossier de concours pleinement adapté au poste à pourvoir ;
- ▶ à la mise en place d'un dispositif d'assistance sociale au bénéfice des personnels de l'Université de Strasbourg, destiné à pallier le récent désengagement du Rectorat de toute intervention sociale en direction de l'enseignement supérieur depuis un an ;
- ▶ au renforcement des axes d'intervention du service social de l'Université de Strasbourg qui pourrait se constituer à partir du SUAS de l'ULP qui va, par ailleurs, bénéficier d'une restructuration intégrale de ses locaux. De nouvelles prestations sont envisagées pour s'aligner sur le niveau assuré par l'Etat au bénéfice des personnels titulaires. Une autre dimension consisterait à permettre l'organisation de vacances assurées par une conseillère en économie sociale et familiale à même d'assister les ménages en difficultés financières dans l'élaboration et le suivi de leurs budgets.

Ces dernières pistes doivent encore être approfondies : un groupe de travail particulier issu des quatre établissements va élaborer un cahier des charges du futur service d'action sociale qui sera présenté au groupe lors de sa prochaine réunion.

Par ailleurs, un autre groupe spécifique sera constitué autour des Vice-présidents en charge des ressources humaines pour traiter des questions portant sur les enseignants-chercheurs et sur les enseignants notamment sous l'angle de nouvelles responsabilités définies par la loi LRU (définition du service dû, régime indemnitaire...).

Enfin, le groupe est indirectement concerné et systématiquement informé d'autres dossiers annexes :

- ▶ le règlement ARTT unifié,
- ▶ le regroupement des services,
- ▶ la localisation de ces mêmes services,

qui doivent faire l'objet de validation par le comité de pilotage et, sur certains points éventuellement, d'interactions avec le groupe Organisation et Gouvernance.

Questions identifiées à l'intersection avec les périmètres d'autres groupes :
Constitution du nouvel organigramme des services centraux de l'Université de Strasbourg (comité de pilotage – organisation et gouvernance)

Localisation des futurs services centraux de l'Université de Strasbourg

Requêtes et suggestions à l'intention du comité de pilotage

Propositions concrètes

| Objectifs | Résultats visés | Actions | Modalités particulières | Observations | Autre groupe concerné | Indicateurs |
|--|---|--|-------------------------|--|--|-------------|
| <p><i>Création d'une direction des emplois</i></p> <p>Assurer les rémunérations de l'ensemble des personnels UdS sur son propre budget</p> | <p>Le pilotage de la masse salariale avec des obligations de résultat extrêmement contraignantes</p> <p>Un nouveau service créé, avec son budget</p> <p>Un outil informatique approprié</p> | <p>Constitution de l'organigramme UdS</p> <p>Expérimentation et mise en service du logiciel POEMS</p> | | <p>Mise en place visée pour janvier 2009 (au moins la direction)</p> <p>Première réunion à l'AMUE sur le logiciel POEMS en décembre 2007</p> | <p>Comité de pilotage</p> <p>Organisation et gouvernance</p> | A définir |
| <p><i>Création d'une fonction « gestion des carrières » au sein de la DRH</i></p> | <p>Un dispositif assurant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la gestion des compétences, - le droit individuel à la formation, - l'accès à la VAE, - un conseil sur les retraites | <p>Constitution de l'organigramme UdS</p> <p>Formation des personnels affectés à cette nouvelle fonction</p> | | | Comité de pilotage | A définir |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|------------------|
| <p><i>Mise en place d'une convention collective</i></p> | <p>Une convention collective étendue à toutes les catégories d'agents (et non pas seulement aux BIATOS contractuels comme aujourd'hui)</p> | <p>Négociation, organisations syndicales/direction Cadrage à valider par le(s) CTP des actuels établissements puis par leurs conseils ou par les organes correspondants de l'UdS</p> | | | <p>Comité de pilotage Organisation et gouvernance</p> | <p>A définir</p> |
|---|--|--|--|--|--|------------------|