

## Axe politique RH 2014 - 2015

\*\*\*\*\*

La politique RH pour l'année 2014-2015, pour l'UVHC, s'inscrit dans le souhait d'un dialogue social renforcé, indispensable pour permettre à l'établissement de poursuivre les actions à mener afin d'atteindre ses objectifs dans un contexte économique difficile.

Cette politique poursuit le dialogue avec les instances représentatives (CT, CHSCT, CPE) qui verront leur composition, au cours de l'année, évoluer en raison des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Le rapport récent rendu par l'AERES, suite à sa visite de l'établissement, au cours de l'année 2014, a mis en évidence la mise en place « d'une véritable gestion des ressources humaines » au sein de l'UVHC. Cette première étape permet de consolider l'ambition politique de l'UVHC en matière de ressources humaines qui se décline autour de trois axes prioritaires :

- 1) La politique de recrutement dans le cadre de la soutenabilité financière, notamment de la masse salariale
- 2) la politique d'emploi en lien avec les objectifs stratégiques de l'établissement.
- 3) La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) pour un schéma directeur des ressources humaines.

### Axe 1 : La politique d'emploi dans le cadre de la soutenabilité financière.

Contrainte budgétairement, l'UVHC doit mettre en adéquation ses obligations légales en matière de recrutement (concours réservés) avec le montage de son budget prévisionnel pour l'année 2015. Les premiers éléments budgétaires, en extension année pleine, par rapport à la réalisation effective de l'année 2013, et l'avancée du déroulement de l'année 2014, font apparaître un déséquilibre négatif. Pour équilibrer son budget, l'UVHC se doit, pour le recrutement de l'année 2015, **de geler les supports** susceptibles d'être vacants pour septembre 2015, soit, à la vue des éléments connus ce jour : 7 supports Enseignants, 17 EC et 13 supports BIATSS.

Les supports BIATSS devront être mobilisés pour servir de supports aux candidats retenus **au concours réservés dit « Sauvadet »**. Les supports d'Enseignants et d'EC concernés devront être considérés comme « gelés » et ne pourront pas être mis au concours. Ce faisant, la politique menée est de viser une économie de masse salariale, portant pour le budget 2015, par la non utilisation de supports vacants, et estimée à environ 300 K€.

En ce qui concerne la campagne dite « Sauvadet », les lauréats seront soit affectés sur un support créé sur la base de la « compensation BIATSS » (modalité de compensation du sous-effectif reconnu par le système d'allocation des moyens « SYMPA ») soit, sur les supports vacants en fonction des caractéristiques du candidat et du profil de poste. **La mobilisation des supports vacants permettra la libération de postes « compensés »** et l'accompagnement des axes stratégiques de l'établissement ou des économies de masse salariale.

L'UVHC a pour obligation de mettre au concours, 18 postes « SAUVADET » par année, sur une période de 4 ans, soit 72 postes équivalents au nombre de contractuels bénéficiant du dispositif de résorption de la précarité. Les décisions d'ouverture seront prises dans l'optique de proposer un maximum de concours afin de remplir les obligations de l'UVHC le plus rapidement, et ainsi permettre une réflexion sur l'ouverture possible de recrutements par les voies externes et internes dès la campagne d'emploi 2016. Les profils des postes ouverts tiendront compte à la fois, des profils des candidats concernés, des profils des emplois actuellement occupés par les candidats et le soutien et la consolidation des axes prioritaires en matière de recherche et d'enseignement de l'UVHC.

## **Axe 2 : La politique de maîtrise de la masse salariale en lien avec les objectifs stratégiques de l'établissement.**

Le passage au RCE, en application de la loi LRU dans un premier temps et plus récemment de la loi « ESR », a obligé l'UVHC à un suivi de sa masse salariale au regard de son activité et de ses emplois. La masse salariale représente près de 83% des dépenses globales du budget. La gestion des ressources humaines répond pleinement à ce double impératif de fonctionnement, qu'est l'adéquation entre l'activité générée par l'offre de formation et la recherche, et la répartition de ses emplois tant en statuts qu'en compétences. Néanmoins, cette adéquation reste un élément d'attention permanent qui nécessite la connaissance des emplois pour accompagner le développement de l'activité.

Les évolutions des éléments de carrières sont clairement détaillés dans les bilans sociaux successifs et montre l'implication de l'UVHC à assurer les promotions de l'ensemble des collègues que ce soit en termes de liste d'aptitude, tableau d'avancement, réduction d'ancienneté pour le personnel BIATSS, qu'en termes de liste d'aptitudes, avancement pour les enseignants du second degré ou encore, les promotions des enseignants chercheurs qui ont été renforcées tant au niveau national qu'au niveau local.

Enfin, la mise en œuvre de la PES, remplacée par la PEDR, a aussi été l'occasion d'échanges approfondis quant à la désignation des allocataires, dans le cadre d'un budget confirmé année après année.

La mise en place du référentiel enseignant-chercheur a permis, dans la mesure des décisions prises en CA, après passage au CT, de valoriser l'investissement dans les tâches administratives et pédagogiques par le renforcement des primes pour charge administrative ou primes de responsabilité pédagogique.

Le régime indemnitaire du personnel BIATSS a été réévalué, dans une perspective pluriannuelle. L'effort de l'établissement a été conséquent en la matière, compte tenu de la tension budgétaire. Ces évolutions ont été l'objet d'un dialogue social qui doit se poursuivre pour évoluer encore.

Compte tenu de ces éléments, l'établissement constate, en année pleine une augmentation de la masse salariale non-compensée par le ministère dans l'utilisation du système d'allocation des moyens.

L'objectif de soutenabilité financière se fera, en partie, en maintenant le principe de ne pas publier systématiquement l'ensemble des postes vacants précédemment cités. Ainsi, une optimisation de l'utilisation maximale des postes vacants, soutenable sur le plan financier, devra être visée. Cette optimisation sera élaborée en concertation avec les directeurs de composantes de formation et de recherche, tenant compte des priorités stratégiques de l'UVHC, des taux d'encadrements connus.

Par ailleurs, un travail doit être mené pour affiner le référentiel des tâches et son application pour couvrir plus largement certaines tâches collectives confiées aux collègues dans le cadre du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Sur la base d'un constat partagé avec les organisations syndicales représentatives, la mise en conformité avec les textes régissant la durée du temps de travail fera l'objet de proposition d'évolution de la pratique de l'UVHC. Une interrogation sera portée sur l'opportunité du maintien des périodes de fermeture permettant une plus grande souplesse dans la prise des congés dit mobiles pour accompagner au mieux l'activité de l'établissement, dans le respect des souhaits des agents et de l'intérêt du service.

### **Axe 3 : La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) pour un schéma directeur des ressources humaines.**

Le soutien des organisations existantes avec l'émergence de pôles thématiques forts nécessite la construction d'une politique de GRH concertée et partagée qui se construira avec un souci de dialogue social et d'une communication interne soutenue. L'UVHC orientera sa politique RH autour de 6 points :

- 1) **La connaissance de la répartition des emplois tant en support qu'en soutien et des tâches confiées** aux agents au sein de chaque structure au regard de l'activité développée. Cette connaissance permettra de porter la réflexion quant aux affectations, à moyen constant, de postes pour soutenir les actions prioritaires définies par la stratégie de l'établissement.
- 2) **L'accompagnement de la mise en place des services communs** (SCEVE, SCD, SCFA, SCRSE).
- 3) L'instauration d'un **dialogue suivi avec les directeurs de composantes de formation et de recherche, de services**, pour une optimisation de leur organisation interne afin de répondre à leurs enjeux de développements stratégiques.
- 4) La rédaction d'un **schéma directeur de GRH pluriannuel** incluant notamment la part de la formation du personnel. La mise en œuvre de la GPEEC de l'UVHC passe par l'amélioration des conseils aux personnels pour leur évolution de carrière, leur souhait de mobilité, et la préparation aux évolutions nécessaires pour l'accompagnement des enjeux stratégiques de l'établissement, sur une vision pluriannuelle. Ceci s'accompagnera du développement de la formation pour les personnels, en poursuivant les travaux de la commission de formation, rattachée au Comité Technique. Le positionnement de la fonction de Conseiller Mobilité Carrière sera renforcé par une communication plus large auprès de l'ensemble des personnels et par sa participation au projet de réorganisation de service. Un focus est envisagé quant au montage de formation autour de la diffusion d'initiatives pédagogiques innovantes ainsi que des formations, pour le personnel en situation de responsabilité, aux bonnes pratiques de management humain.
- 5) La mise en œuvre d'une **politique de qualité de vie au travail** :  
En 2014-2015, une enquête sous forme de questionnaire sera proposée à l'ensemble de la communauté, sur les risques psycho-sociaux. Ce travail, entrepris au sein d'un groupe issu des représentants du personnel du CHSCT, se fera en partenariat avec la MGEN et l'ANACT. Il en sera tiré les lignes directrices d'un plan d'actions pour la prévention des risques psycho-sociaux au sein de l'UVHC.  
Les travaux du CHSCT se poursuivront avec notamment toute enquête nécessaire, visite de site pour faire des préconisations à l'encontre de la gouvernance pour tout ce qui a trait à l'hygiène, la santé et les conditions de travail.  
Les mesures issues du dialogue social concernant l'aménagement du temps de travail doivent participer à l'amélioration des conditions de travail et promouvoir la qualité de vie.
- 6) Le renforcement du **principe de l'égalité entre les femmes et les hommes** ainsi que le portage du **développement de toute forme de parité**.  
L'UVHC souhaite favoriser la conciliation vie familiale – vie professionnelle en posant les bases d'une charte de la parentalité permettant le développement d'une politique sociale pour tout le personnel (places de crèche, horaires de réunion

compatibles avec les contraintes familiales...). A cette fin, l'UVHC mettra en place le Service Commun Responsabilité Sociale de l'Etablissement (**SCRSE**) en charge de l'action sociale, de la culture, du sport et des loisirs à destination du personnel et des étudiants.

L'ensemble des mesures se fait dans le principe du **personnel acteur du développement et du rayonnement de l'établissement**. Le renforcement du sentiment d'appartenance passe par l'association du personnel et de ses représentants, au travers des instances de l'établissement, à toute réflexion, pour ce qui concerne tant la gestion individuelle que collective des agents. Les décisions devront être prises après discussion dans les différentes instances mais aussi avec l'ensemble des directeurs de services, de composantes de formation et de composantes de recherche.