

Groupe Ressources Humaines

Le 29 octobre 2018

Périmètre

Les réflexions et préconisations du groupe métier RH porteront sur l'ensemble des activités relevant de la gestion des personnels qui intégreront le nouvel établissement et seront issus des 6 établissements fondateurs et d'UPE. Les activités liées au recrutement, à la gestion des carrières, à la formation, à l'action sociale, à la paye, au suivi et pilotage de la masse salariale et du plafond d'emplois sont notamment concernées.

Le groupe de travail, constitué d'un référent par établissement, fait suite aux premiers échanges ayant eu lieu pendant les séminaires de connaissance réciproque (EAVT et Salon-de-Provence). Il tient compte, dans ses travaux, des orientations données par les directions des établissements fondateurs, à savoir :

- viser à la plus grande stabilité possible des organisations et des modes de gestion à court terme
- travailler prioritairement sur les sujets qui pourraient s'avérer bloquants pour la création de l'Université Gustave Eiffel au 01.01.2020
- envisager des collaborations faciles à mettre en œuvre et immédiatement bénéfiques pour les personnels, sans modification des organisations existantes.

Dans ces conditions, le groupe de travail sera amené à travailler sur les sujets suivants, par ordre de priorité :

- 1) **Identifier les travaux prioritaires à mener, bloquants pour le 01.01.2020.** Pour cela, il sera nécessaire :
 - De faire le point avec chaque référent d'établissement sur des questions propres qui lui semblent bloquantes afin d'étudier l'ensemble de ces points et identifier les solutions.
 - D'instruire les questions déjà identifiées comme prioritaires :
 - la nécessité ou non de devoir payer tous les agents selon la méthode de la paie à façon, obligatoire pour tout EPSCP bénéficiant des responsabilités et compétences élargies,
 - étudier précisément les modalités de transfert dans l'Université Gustave Eiffel de tous les corps et types de personnels issus de chaque établissement (corps propres, statuts à gestion ministérielle ou interministérielle, etc...) et les incidences éventuelles en termes d'emplois, de masse salariale, et de régime indemnitaire
 - les modalités d'intégration et de traitement des personnels recrutés dans le cadre d'I-SITE à UPE et les contrats doctoraux
 - le nouveau circuit organes de gouvernance / Direction / DRH au sein de l'Université Gustave Eiffel pour le recrutement, la gestion statutaire et la paie

1) En parallèle et à cette occasion, réaliser une cartographie précise du fonctionnement des établissements sur quelques thématiques essentielles :

- Les types de personnels et les modes de gestion (pour les fonctionnaires titulaires : recrutement, promotion, gestion des positions d'activité et maladie / pour les agents contractuels : recrutement, suivi, rémunération, chômage)
- La politique indemnitaire
- La gestion des retraites
- La gestion des apprentis
- Aspect RH sur la déontologie et la propriété intellectuelle
- La paye
- Le suivi de la masse salariale et des emplois
- L'organisation des recrutements
- La formation
- L'action sociale et l'organisation de la médecine de prévention
- La gestion du handicap
- L'organisation du temps de travail et des congés

2) Etudier les modalités **d'accompagnement des agents durant la période de création du nouvel établissement** et proposer une démarche partagée d'accompagnement au changement pour les personnels dont les missions, le poste ou les conditions de travail seraient amenés à évoluer dans un contexte modifié. Cette démarche pourra prendre la forme d'un diagnostic destiné à repérer les risques psycho-sociaux potentiels induits par le processus de rapprochement et d'une commission chargée d'identifier et de proposer un accompagnement pour les personnes particulièrement exposées.

3) Identifier les domaines pouvant donner lieu à des **collaborations faciles à mettre en œuvre et immédiatement bénéfiques pour l'ensemble des personnels**. L'offre de formation des personnels et le partage des vacances de postes en sont les premiers exemples.

4) Par ailleurs, au gré des nouveaux besoins en recrutement ou activités/services qui pourraient apparaître au sein de l'un ou l'autre des établissements d'ici à la création de l'Université Gustave Eiffel, le groupe de travail pourra être amené à travailler sur les modalités de leur mutualisation éventuelle.

En fonction des travaux prioritaires et de sujets communs identifiés, des collaborations avec les autres groupes métiers (notamment SI, budget/comptabilité et patrimoine) seront à organiser autant que nécessaire.

Besoin à ce stade : connaître le périmètre définitif de l'Université Gustave Eiffel à la date de sa création au 1^{er} janvier 2020

Les objectifs et le contenu de cette lettre de mission sont appelés à évoluer autant que de besoin en fonction :

- *des avancées des travaux du groupe de travail sur les éléments bloquants*
- *des précisions à venir sur le périmètre de l'Université Gustave Eiffel au 1er janvier 2020*
- *des précisions sur l'organisation de la gouvernance administrative au 1^{er} janvier 2020 (et la nécessité de mettre en œuvre des éléments de politique RH communs sur quelques sujets prioritaires – recrutement et rémunération - le cas échéant)*

Rédactrices : Catherine ODIN (IFSTTAR) et Claire CORMAN (UPEM)