



Lettre d'orientation stratégique 2022 - 2026

9. BUDGET, RESSOURCES HUMAINES et DIALOGUE SOCIAL

AMBITIONS

► Ressources humaines et dialogue social

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, les établissements sont amenés à élaborer des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (RH), les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et les orientations générales en matière de mobilité. Même si chaque membre de Nantes Université garde sa compétence en matière de RH, ensemble, ils développent des temps de concertation pour élaborer, chaque fois que cela permet un enrichissement réciproque, une réflexion commune, favorisant la qualité et la transparence des procédures RH pour les BIATSS, les enseignants et les enseignants-chercheurs (E-EC).

Nantes Université a un enjeu stratégique fort à disposer de politiques et chartes communes claires, formalisées et facilement accessibles participant à la création d'un sentiment d'appartenance au nouvel établissement et concourant à un meilleur environnement de travail pour l'ensemble de la communauté.

Les mobilités fonctionnelles sur l'ensemble de l'établissement sont facilitées. Cela passe par exemple, pour les enseignants, par la possibilité d'intégrer à leur service des heures d'enseignement effectuées dans une composante, un pôle ou un établissement-composante auquel ils ne sont pas rattachés, selon des règles à définir. Cette mesure peut être mise en œuvre à court terme (année universitaire 2023/2024). Pour les personnels BIATSS, les conditions liées à la notion d'employeur peuvent faire obstacle et ces mobilités sont donc envisagées à moyen terme. A court terme, l'enrichissement professionnel est favorisé par la mise en place de réseaux métiers permettant aux acteurs de partager leurs bonnes pratiques.

La stratégie RH se déploie sur l'ensemble des champs disciplinaires avec une volonté de s'aligner sur les meilleurs standards internationaux en matière de recrutement (charte de recrutement académique de Nantes Université, basée notamment sur le label européen HRS4R) pour une attractivité renforcée en France et à l'étranger. Cette stratégie inclut également une identification pluriannuelle des opportunités de recrutement conjointes ou concertées en particulier dans les domaines liés à la Santé et à l'Industrie du futur.

Les politiques et chartes communes en lien avec le recrutement des contractuels et vacataires font également l'objet d'une attention particulière.

L'établissement se dote d'une « école » de formation permettant la montée en compétences des personnels et un accompagnement dans l'évolution de leur carrière.

L'organisation d'une conférence des ressources humaines permet, dans une perspective pluriannuelle, de débattre des politiques communes en matière de ressources humaines et notamment des éventuelles opérations de recrutements conjointes ou concertées, des opérations de recrutement en lien avec les missions de Nantes Université pour ce qui concerne le CHU mais aussi, pour tous les membres, du bien-être au travail, de la lutte contre les discriminations, de l'égalité femme-homme, du handicap, de la promotion de la diversité, de la santé des étudiants et des personnels, de la formation professionnelle interne, de prévention des risques, et d'actions sociales et sportives pour les personnels et les étudiants. Les organisations syndicales représentatives au sein de Nantes Université sont régulièrement invitées à participer à cette conférence (au moins une fois par an).

Afin de favoriser le dialogue social à l'échelle de l'établissement et en l'absence d'instance commune, une conférence des instances représentatives des personnels de Nantes Université et des établissements-composantes pourra être organisée par décision conjointe du président de Nantes Université et des directeurs des établissements-composantes. Elle permettra d'échanger sur les questions collectives et de proposer des positions communes sur des sujets tels que :

- **L'égalité professionnelle, parité, lutte contre les discriminations ;**
- **La politique relative au handicap ;**
- **Les chartes de recrutement.**

Un suivi de l'expérimentation est organisé dans le cadre du dialogue social pour toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail.

► Budget

Les membres de Nantes Université conservent leurs prérogatives en matière de budget. Ils contribuent au déploiement d'une stratégie commune qui est inscrite dans les contrats pluriannuels d'objectifs et d'engagements (CPOE) avec les établissements-composantes, la convention de mixité renforcée avec l'INSERM et les déclinaisons opérationnelles des conventions d'association du CHU et de l'IRT à Nantes Université. Les éléments budgétaires afférents à cette stratégie – en particulier la programmation budgétaire du projet NExT - sont discutés lors des débats d'orientation budgétaire de chaque membre.

Des actions communes et partagées sont mises en place afin de permettre à l'ensemble des personnels et étudiants de bénéficier de tout ou partie des services proposés par les différents membres de l'établissement. Elles reposent sur des procédures administratives et financières simples.

Les axes Santé et Industrie du futur font l'objet de lignes spécifiques dans le budget de Nantes Université et des membres afin de permettre le déploiement de ces orientations structurantes, dans le respect de la feuille de route NExT2 et des engagements liés à la labellisation du projet.

Hors établissements-composantes, l'allocation des moyens aux pôles, composantes, laboratoires de recherche et services se réalise avec un triple enjeu : l'équité, la transparence et la visibilité. L'objectif est de préparer les prochains budgets avec une perspective pluriannuelle en s'appuyant sur un modèle d'allocation des moyens partagé et sur les travaux de la commission des finances.

RAPPEL DES ENGAGEMENTS PRIS VIS-A-VIS DU JURY INTERNATIONAL POUR L'ISITE NExT

Nature de l'engagement	Description de l'indicateur	Cible	Date de réalisation
Stratégie de gestion des RH et des talents. Accroître la qualité de nos recrutements, renforcer nos fonctions de soutien clés et développer	Définition d'une stratégie RH commune à Nantes Université	Adoption d'une stratégie RH commune, comprenant nos chartes de recrutement académique et administrative, une identification pluriannuelle de nos besoins stratégiques en RH et des opérations de recrutement communes, ainsi qu'un programme commun de mobilité du personnel.	2022

un sentiment d'appartenance partagé parmi notre personnel.	Création d'une Ecole de formation des personnels de Nantes Université	Création d'une Ecole de formation des personnels de Nantes Université qui, en s'appuyant sur les cours existants de ses membres, propose une offre de formation commune à l'ensemble de notre personnel académique et administratif afin de développer ses compétences et de favoriser l'émergence d'une culture commune.	2023
	Définition d'une politique commune de QVT et de soutien social	Adoption d'une politique commune en matière de QVT et de soutien social afin d'améliorer l'environnement de travail à Nantes Université et de contribuer à un sentiment d'appartenance partagé par notre personnel.	2023

EXEMPLES D' ACTIONS ET INDICATEURS

▪ **Ressources humaines et dialogue social**

- **Pour les enseignants (E) et les enseignants-chercheurs (EC) :** Etablir des procédures simplifiant la réalisation des heures d'enseignement au sein de tous les membres de Nantes Université.

Indicateurs : nombre d'enseignants concernés ; satisfaction des E-EC concernés.

- **Pour les BIATSS :** mutualiser l'affichage des postes publiés par l'ensemble des membres de Nantes Université.

Indicateurs : nombre de postes publiés par an ; nombre de candidatures ; nombre de mobilités.

▪ **Mise en place de réseaux métiers**

Indicateurs : périmètres couverts ; satisfaction des personnels concernés.

- **Création d'une « école » de formation commune, ouverte à tous.** S'appuyant sur des formations existantes ou à développer, son offre comprend des formations sur les fonctions clés de soutien (RH, finances...), sur les compétences managériales et transversales (prévention des risques, développement durable, gestion de la qualité, langues, lutte contre les discriminations...) ainsi que des formations sur la pédagogie, l'éducation et la science ouvertes, la réponse aux appels à projets nationaux et européens...

Indicateurs : nombre de formations ouvertes ; présence de personnels des différents membres dans les formations proposées.

▪ **Mise en place de la conférence des ressources humaines**

Indicateur : nombre de réunions.

- **Budget**

- **Mise en place de dispositifs communs.** Au-delà de l'identification d'actions communes, l'objectif est d'identifier les coûts de ces services et de proposer des solutions au cas par cas en fonction des sujets et en application d'un principe de réciprocité et de simplification.

Indicateurs : nombre de dispositifs communs ; nombre de bénéficiaires.

- **Mise en place d'un nouveau modèle d'allocation partagé des moyens (hors établissements membres)**

Indicateur : effectivité de la mise en place du modèle.