

Université
de Lille 2022

Université de Lille - 2022 : Vers une université de la transition globale

Vision et trajectoire

Document de travail, du 9 décembre 2020

4. Une politique de ressources humaines partagée au bénéfice de toutes et tous

Du fait de sa taille et de sa logique de subsidiarité, l'Université de Lille - 2022 fait des circuits courts de décision un élément central de son fonctionnement. Cela sera rendu possible par l'élaboration de pratiques communes, garantissant efficacité, transparence et équité de traitement entre les personnels, dans le respect des prérogatives des différentes entités constituant l'établissement.

Sur le plan des ressources humaines, l'Université de Lille - 2022 œuvre à **une convergence entre établissements-composantes et composantes, pour donner à ces dernières plus de liberté de gestion**. Conservant leur personnalité morale et juridique, les établissements-composantes gardent leurs prérogatives en gestion des ressources humaines, dans le cadre de la stratégie définie par le Comité de direction de l'Université de Lille - 2022.

Afin de se doter d'une politique de ressources humaines ambitieuse, de garantir une équité de traitement et de sécuriser les décisions, l'établissement adopte une **charte RH commune**, définissant des pratiques de qualité en matière de recrutement, notamment des enseignants-chercheurs. Une **procédure annuelle de discussion des recrutements académique** envisagés, menée prioritairement au sein du Comité de direction, assure la cohérence de la politique menée. Le Comité de direction et, en cas de litige, le Président et le Conseil d'administration de l'établissement, seront garants de cette politique.

L'Université de Lille - 2022 maintient **les instances les plus capables de favoriser un dialogue social** fort et nourri. Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'Université de Lille-2022 voit notamment l'installation d'un **Comité Social d'Administration** (CSA), résultant de la fusion du **Comité technique** (CT) et du **Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail** (CHSCT). Sont ainsi instaurés un CSA au niveau de l'EPE, et des CSA au niveau des établissements-composantes. Le premier traite des questions liées à l'EPE dans son ensemble ; les seconds sont dédiés aux organisations et missions spécifiques aux établissements-composantes.

Une politique RH au bénéfice de l'ensemble des personnels de l'Université de Lille-2022

En matière de relations humaines, de politique sociale et de qualité de vie au travail, l'ensemble des personnels de l'Université de Lille - 2022 peuvent bénéficier de dispositifs ambitieux, dont le développement est poursuivi vers une démarche utilisateurs. Il s'agit notamment d'encourager :

- Une **offre commune de formation continue des personnels**, permettant la montée en compétences des personnels sur l'inclusion, l'internationalisation, la transformation pédagogique et les compétences professionnelles ;
- Un **schéma pluriannuel en matière de politique handicap**, affichant des axes forts pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, à tous les niveaux de responsabilités.

- Un **plan d'égalité professionnelle Femmes/Hommes**, capitalisant sur les plans adoptés ou en cours d'adoption par les différents établissements.
- Une **politique concertée d'action sociale**, pour la médecine de prévention, l'hygiène et la sécurité.
- Une **charte commune de gestion en matière de mobilité** et de carrière.
- Une extension de **dispositifs tels que la cellule signalement**, adoptée par l'université actuelle en octobre 2020, permettant d'apporter des réponses efficaces et rapides aux situations individuelles de mal-être au travail, **ou la commission sociale d'établissement**, en réponse à des difficultés financières des personnels.