

## FICHE-PROJET DU GT RESSOURCES HUMAINES

<b>Composition</b>
<p>Pilotage du GT : <b>Chantal Figueredo</b> (DGS Sciences Po Lille), <b>Georgette Dal</b> (VP Ressources ULille)</p> <p>Membres : Damien Besegher (responsable administratif de la FST), Jean-Gabriel Contamin (Doyen de la FSJPS), Nicolas Gallet (DGS ENSAPL), Céline Hermant (DRH ULille), Bastien Liénard (Pôle RH, Centrale Lille Institut).</p>
<b>Lignes directrices</b>
<p><b>« Principes et Engagements » (Mars 2020)</b></p> <p><i>« Pour répondre aux objectifs de sa stratégie académique, l'EPE définit une politique globale de ressources humaines en concertation avec l'ensemble des acteurs qui la composent, y compris partenaires externes.</i></p> <p><i>L'EPE se donne la possibilité d'adapter dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion qu'il se donnera des grilles de rémunération en fonction des profils recherchés et des objectifs d'attractivité fixés par la stratégie d'établissement. Des moyens spécifiques issus notamment des dotations I-SITE et Programme Investissements d'Avenir (PIA) sont alloués à la politique d'excellence du site via notamment des dispositifs de chaires etc...</i></p> <p><i>Un document d'orientation stratégique en matière RH fixera les lignes directrices de gestion en ce domaine. Chacun pourra s'en emparer dans le cadre de la stratégie spécifique et globale. Une charte relative aux ressources humaines pourrait être adoptée à l'échelle de l'EPE et permettrait de définir des règles communes en termes de recrutement.</i></p> <p><i>L'EPE est l'employeur de l'ensemble de ses personnels hormis les personnels des établissements-composantes.</i></p> <p><i>Les établissements-composantes reçoivent en propre leur plafond d'emplois et emploient leurs personnels. La politique de recrutement des établissements-composantes prend en compte les orientations stratégiques décidées à l'échelle de l'EPE. Le Conseil d'Administration de l'EPE, dans sa formation restreinte, est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs hors Etablissement-composante. »</i></p> <p><b>Orientations du CoPro (Eté 2020)</b></p> <p><i>« Le conseil d'administration fixe, sur proposition du président ou de la présidente et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois (hors établissements-composantes) qui lui sont alloués par les ministres compétents ;</i></p> <p><i>Le conseil d'administration adopte la stratégie globale de recrutement des enseignants-chercheurs (définition de domaines et profils prioritaires, critères de recrutement et exigences attendues, objectifs en termes de recrutement endogène/exogène, mesures d'attractivité). »</i></p> <p><i>« Les établissements-membres conservent leur personnalité morale et ses conséquences (gestion de leurs personnels et responsabilité d'employeur...). Ils déterminent leur politique de ressources humaines en cohérence avec le cadre général fixé au sein du comité de direction de l'EPE. Ils définissent les modalités de recrutement de leurs personnels (enseignants-chercheurs, Biatss) dans le respect des dispositions statutaires et de la charte commune des recrutements de l'EPE. »</i></p> <p><i>« Les composantes bénéficient de la garantie d'une équipe administrative et technique suffisante pour assurer leurs missions, en fonction de la taille de la composante. Elles gèrent leurs recrutements en concordance avec la stratégie de l'EPE. Elles gèrent l'avancement des personnels hors BIATSS. »</i></p>

**Point non validé, resté en discussion :** « Le conseil d'administration peut accorder à la présidente ou au président le droit d'effectuer des recrutements hors statut pour des durées limitées dans le temps et justifiés par des raisons stratégiques. »

#### Rendu attendu

➔ **Proposer un schéma directeur des RH au sein de l'EPE ;** le cas échéant, proposer des dispositions devant être traduites dans les statuts.

**En particulier, répondre à certains enjeux :**

- Quelles avancées profitables à tous dans l'EPE en termes de gestion RH (avancement, mobilité, formation continue des personnels) ?
- Gestion de l'évolution des carrières, en individuel (possibilités d'avancement et de mobilité d'un établissement vers un autre) : Quelles procédures pour les recrutements relevant de la stratégie globale recherche/formation/transversale de l'EPE ?
- Quelle politique de recrutement fonctionnaires/contractuels ? Demandes de créations de postes communs pendant les campagnes d'emplois.
- Quelles fonctions support à mutualiser ?
- Quelle politique d'égalité hommes/femmes, de lutte contre les discriminations et d'inclusion vis-à-vis des personnels ?

#### Date de soumission

CoPro du 6 novembre 2020