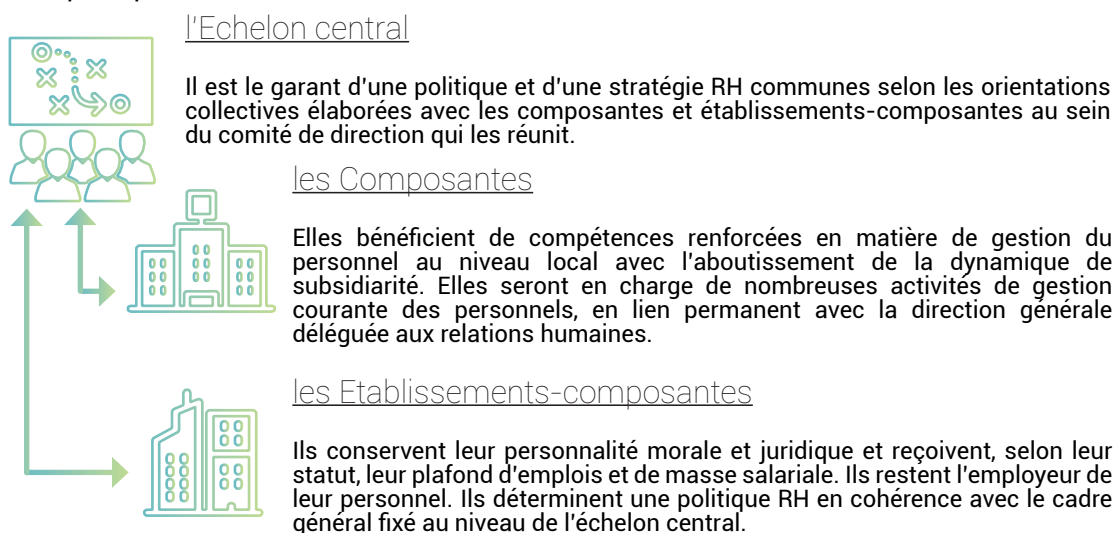


Les grandes lignes de la gestion des ressources humaines au sein de l'Université de Lille 2022

Fondée sur une logique de subsidiarité, élément fondamental de son fonctionnement, l'Université de Lille - 2022 privilégie au maximum les circuits de décision courts. La gestion des ressources humaines reposera sur trois principes étroitement liés à son modèle institutionnel :



Des compétences réparties pour agir à la bonne échelle

Fondée sur une logique de partage des compétences entre ses différents niveaux institutionnels, l'université de Lille-2022 prévoit une gestion des RH de proximité, maintenue pour les établissements-composantes et accrue pour les composantes. Ces dernières participeront davantage à cette gestion en particulier pour les enseignants-chercheurs et les enseignants via les nouvelles attributions de leurs conseils en formation restreinte.

	Echelon central	Composantes	Etablissements-composantes
Recrutement	✓	✓	✓
Carrière	✓	✓	✓
Rémunération	✓	✓	✓
Paye	✓	✓	✓
Mobilité	✓	✓	✓
Formation des personnels	✓	✓	✓
Action sociale	✓		✓
Dialogue social (instances)	✓		✓
Retraite	✓		

Des engagements clés pour répondre aux attentes des personnels

Faciliter les démarches entre les établissements-composantes et les composantes de l'Université de Lille - 2022. Par exemple, les enseignants pourront compléter leur charge d'enseignement ou assurer des heures complémentaires dans le périmètre du nouvel établissement par une procédure allégée.

Simplifier les recrutements par le déploiement d'outils communs. Par exemple, un vacataire pourra déposer un dossier unique pour l'ensemble des composantes ou établissements-composantes, via une plateforme commune.

Ouvrir de nouvelles opportunités de carrière dans un périmètre élargi. Par exemple, les personnels auront accès à une offre de formation continue plus développée et à un dispositif de mobilité interne commun.

Un dialogue social fort et nourri

Le comité social d'administration (CSA) : Conformément à la loi du 6 août 2019, l'Université de Lille-2022 verra s'installer un comité social d'administration, résultant de la fusion du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Les compétences de ces instances seront assurées conjointement entre le CSA de l'EPE pour les sujets d'intérêt commun et les CSA des établissements-composantes.

Mutualiser ce qui est d'intérêt commun

Une politique RH ambitieuse : en s'assurant de converger au bénéfice de l'ensemble des personnels en matière de relations humaines, de politique sociale et de qualité de vie au travail. Cela concerne notamment :

Une offre élargie de formation continue des personnels **permettant le développement des compétences professionnelles et un accompagnement du parcours professionnel de chacun,**

Un plan d'égalité professionnelle femmes/hommes **capitalisant sur les plans adoptés ou en cours d'adoption par les différents établissements,**

Une politique concertée en matière de médecine de prévention, d'hygiène et de sécurité,

Un schéma pluriannuel d'envergure en matière de politique handicap **pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap,**

Une offre en matière d'action sociale renforcée **notamment par la négociation de tarifs préférentiels liés à la taille importante de l'EPE,**

Une communication claire et transparente **de la réglementation et des dispositifs RH mis en place par la création de canaux de communication dédiés.**