

GT Gouvernance NUN 11 et 19 septembre 2018 – Répartition des compétences

Volet « Contractualisation, Pilotage, Ressources Humaines »

Arbitrages

Les objectifs à poursuivre dans le cadre de ce travail sont de plusieurs ordres :

- rapprocher la décision des acteurs de terrain,
- simplifier et gagner en réactivité,
- conforter les expertises et poursuivre la professionnalisation des services « support ».

Il s'agit ici de décrire la « cible » commune à tous les pôles.

Dans ce contexte, il importe de rappeler les principes suivants :

- les pôles assurent la cohérence de la stratégie formation-recherche,
- les pôles bénéficieront d'une délégation de pilotage et de gestion et à cette fin, ils disposeront de moyens délégués (volet fonctionnement et volet ressources humaines),
- les pôles partagent les valeurs communes définies par l'établissement et articulent leurs actions dans une logique de transversalité et d'interdisciplinarité.

Deux types de compétences sont à analyser :

- des compétences stratégiques et décisionnelles, avec un enjeu de responsabilité ;
- des compétences opérationnelles, avec un enjeu de simplification et d'efficacité interne.

Il sera nécessaire de préciser à chaque fois :

- les compétences exclusives,
- les compétences conjointes,
- les compétences d'appui,

mais aussi :

- les processus de pilotage et de gestion impactés par la nouvelle répartition envisagée,
- les prérequis en matière d'expertise technique ou sur le plan organisationnel.

Pour chaque compétence (et notamment pour les compétences partagées), il faudra s'attacher à la qualifier, selon les items qui suivent : cadre, décide, propose, prépare, est consulté, est informé...

Le travail d'articulation avec les compétences de Centrale Nantes doit encore être conduit.

Volet sur la contractualisation, le budget et l'allocation des ressources

| Compétences | Niveau Établissement | Niveau Pôle | Niveau Composante | Niveau Unité de Recherche | Évolution par rapport à la situation actuelle | Commentaires | Arbitrages |
|--|--|--|---------------------------|------------------------------|--|---|---|
| Contractualisation, planification et investissements | | | | | | | |
| Contractualisation externe avec la tutelle et le MESRI. | Négocie, décide, contractualise | Contribue et priorise | Est consulté, propose | Est consulté, propose | | Les grandes orientations de la contractualisation externe sont déclinées dans la contractualisation interne. | Validé |
| Contractualisation externe avec la Région et Nantes Métropole et autres collectivités. | Négocie, décide, contractualise | Contribue et priorise les projets | Est consulté, propose | Est consulté, propose | | Les différents niveaux sont informés et peuvent être parties prenantes dans certaines actions du partenariat. | Validé |
| Négociation du CPER. | Négocie, décide, contractualise | Contribue et priorise | Est consulté, propose | Est consulté, propose | | Les différents niveaux sont informés et peuvent être parties prenantes dans certaines actions du partenariat. | Validé |
| Contractualisation interne avec les pôles. | Cadre, décide, contractualise avec les pôles | Propose et priorise | Propose au pôle | Propose au pôle | Simplification et subsidiarité (4 CPOM de grande importance) | | Validé |
| Contractualisation interne avec les composantes. | | Cadre, décide, contractualise avec les composantes | Propose et priorise | Contribue et est consulté | | Dialogue de gestion interne à structurer au niveau polaire. | Validé |
| Contractualisation interne avec les unités de recherche. | | Cadre, décide, contractualise avec les UR | Contribue et est consulté | Propose et priorise | | Cas spécifique des UR à cheval sur plusieurs pôles. Cas spécifique de l'UR et de la composante dont le périmètre thématique converge. Préserver la possibilité pour les unités de recherche de | Pour les UR inter-pôle, une concertation entre les pôles est préconisée (avec un pôle coordonnateur et un pôle contributeur). |

| | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---|---------------|--------------|--|--|---|
| | | | | | | <p>se développer dans une logique de transdisciplinarité.</p> <p>N.B. : cette contractualisation interne n'est pas le dialogue de gestion organisé à l'échelle des tutelles. Elle y contribue mais le dialogue de gestion entre tutelles reste organisé au niveau établissement.</p> | <p>Il va de soi que les UR doivent pouvoir se développer dans une logique d'interdisciplinarité.</p> |
| Contractualisation interne avec les services communs. | Cadre, décide, contractualise | Contribue | | | | <p>Les services pourraient échanger avec les pôles sous forme de contrats de collaborations, fixant objectifs et actions conjointes...</p> | Validé |
| Elaboration et mise en œuvre du Schéma Directeur Immobilier. | Elabore, décide et met en œuvre | Propose et priorise | Est consultée | Est consulté | | <p>Le niveau campus ou site apparaît pertinent pour organiser les fonctions logistiques et maintenance.</p> | Validé |
| Elaboration et mise en œuvre du Schéma Directeur du Système d'Information et du Numérique. | Elabore, décide et met en œuvre | Est consulté, propose et contribue à la mise en œuvre | Est consultée | Est consulté | | <p>Le niveau campus ou site apparaît pertinent pour organiser la fonction informatique et numérique.</p> | Validé |
| Elaboration et suivi du Plan Pluriannuel d'Investissements (PPI). | Elabore, arbitre et suit | | | | | | <p>Ce point concerne les crédits de fonctionnement comme les crédits d'investissement. Ajouter que le pôle propose, contribue et peut prioriser à son niveau.</p> |

| | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|-----------|-----------|--|--|--|--|
| Elaboration du budget d'investissements (immobilier, équipements, numérique). | Elabore, arbitre et suit | Négocie le volet spécifique du CPOM dédié aux investissements | | | | | Le CPOM du pôle comprendra un volet spécifique et dédié aux investissements. | Validé |
| Budget | | | | | | | | |
| Élaboration du budget et définition des enveloppes budgétaires déléguées (en nature et en volume). | Élabore, cadre et décide | | | | | | | Le pôle reçoit donc des enveloppes budgétaires et les répartit entre les composantes. |
| Suivi de l'exécution budgétaire | Pilote et suit | Contribue et consolide au niveau polaire | Contribue | Contribue | | | Aide au pilotage à conforter au niveau polaire. | Validé |
| Contrôle budgétaire interne | Pilote | Contribue | | | | | | Validé |
| Contrôle de gestion | Pilote | Contribue | | | | | | La compétence sera renforcée au niveau polaire. Collaboration active entre le pôle et l'établissement. |
| Reporting budgétaire auprès de la tutelle (Rectorat et MESRI). | Réalise, négocie | Contribue | | | | | | Validé |
| Allocation interne des ressources | | | | | | | | |
| Cadrage de la révision annuelle des effectifs. | Pilote | | | | | | Le cadrage établissement porte sur les priorités stratégiques de | Validé |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---------------------|--|--|--|---|
| | | | | | | l'établissement, le volume de postes maximum à publier au regard des postes susceptibles d'être vacants, sur les contraintes réglementaires (BOE, PACTE). Cas particulier des HU avec statut dérogatoire et copilotage de la révision par le pôle, l'établissement et le CHU. | |
| Priorisation et arbitrage des demandes relatives à la révision des effectifs des enseignants-chercheurs et enseignants. | | Arbitre au sein de l'enveloppe de postes à publier définie par l'établissement | Priorise et propose | Est consulté, propose à la ou aux composantes. | | Équilibre entre les besoins en formation et en recherche à garantir. Il s'agit ici de la cible à atteindre. Des étapes seront sans doute nécessaires au sein de certains pôles. NB : difficile de cumuler une fonction de Directeur de pôle et de Directeur de composante. | Les Unités de recherche sont consultées. Le processus de consultation sera à déterminer selon les périmètres thématiques respectifs des composantes et des unités de recherche. |
| Priorisation et arbitrage des demandes relatives à la révision des effectifs des personnels administratifs et techniques. | | Arbitre au sein de l'enveloppe de postes à publier définie par l'établissement | Priorise, propose | Est consulté propose à la ou aux composantes. | | Veiller à ce que les besoins des laboratoires de recherche soient mieux pris en compte. Il s'agit ici de la cible à atteindre. Des étapes seront sans doute nécessaires au sein de certains pôles. | Les Unités de recherche sont consultées. Le processus de consultation sera à déterminer selon les périmètres thématiques respectifs des composantes et des unités de recherche. |
| Suivi mensuel de la consommation d'emplois. | Pilote et consolide au niveau établissement | Contribue et suit au niveau polaire | | | | Nécessité d'un SID partagé et d'un bureau RH à l'échelle du pôle. | Validé |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|------------------|--|--|--------|
| Répartition et gestion de l'enveloppe déléguée sur les Heures Complémentaires. | Cadre et définit une enveloppe pour chaque pôle | Arbitre, répartit et gère | Sollicite et participe au suivi | | | Il s'agit ici de la cible à atteindre. Des étapes seront sans doute nécessaires au sein de certains pôles. La gestion des moyens en enseignements est à organiser à l'échelle du pôle et à rattacher au bureau RH polaire. | Validé |
| Gestion et suivi des décharges accordées aux Enseignants-Chercheurs. | Cadre | Arbitre et gère | Sollicite et participe au suivi | | | Il s'agit ici de la cible à atteindre. Des étapes seront sans doute nécessaires au sein de certains pôles. | Validé |
| Répartition et gestion de l'enveloppe déléguée sur les crédits scientifiques. | Pilote et répartit les enveloppes déléguées au pôle | Répartit l'enveloppe déléguée au niveau du pôle selon les règles définies par l'établissement | | Est bénéficiaire | | Modèle actuel en vigueur jusqu'en 2021. Temps de transition nécessaire. Nouveau modèle à mettre en oeuvre dans le cadre du prochain quinquennal. | Validé |
| Répartition et gestion de l'enveloppe déléguée sur les crédits de fonctionnement. | Cadre et définit une enveloppe pour chaque pôle. | Arbitre, répartit et gère | Est bénéficiaire | | | | Validé |
| Répartition et gestion d'une nouvelle enveloppe déléguée sur les petits équipements pédagogiques et/ou scientifiques. | Cadre et définit une enveloppe pour chaque pôle. | Arbitre, répartit et gère | Est bénéficiaire | Est bénéficiaire | | | Validé |
| Répartition et gestion de l'enveloppe déléguée sur les personnels de remplacement | Cadre et définit une enveloppe pour chaque pôle. | Arbitre, répartit et gère | Est bénéficiaire | Est bénéficiaire | | | Validé |

| | | | | | | | |
|---|---|---------------------------|--------------|----------------|--|---|---|
| BIATSS. | | | | | | | |
| Campagne de recrutement des enseignants contractuels. | Pilote et définit une enveloppe pour chaque pôle. | Arbitre, répartit et gère | Propose | Est consulté | | Il s'agit ici de la cible à atteindre. Des étapes seront sans doute nécessaires au sein de certains pôles. | Validé |
| Pilotage et gestion des ressources propres issues de la formation. | Soutient et accompagne le développement | Consolide et appuie | Pilote, gère | | | Capacité d'initiative à laisser à la composante. Mutualisation possible au niveau polaire selon les opportunités (projets inter-composantes, fonction support FC). | Le pôle « soutient et accompagne le développement » plutôt que « consolide et appui ». « La Mutualisation possible au niveau polaire selon les opportunités (projets inter-composantes, fonction support FC) » concerne des personnels d'appui. |
| Pilotage et gestion des ressources propres issues de la recherche et de l'innovation. | Soutient et accompagne le développement | Consolide et appuie | | Pilote et gère | | Nécessité de conforter l'appui opérationnel à la recherche au niveau polaire. | Le pôle « soutient et accompagne le développement » plutôt que « consolide et appui ». |
| Pilotage et gestion des ressources propres issues de la valorisation des locaux et du patrimoine. | Cadre et contribue | Contribue | Contribue | Contribue | | Cela dépend des volumes concernés. Réflexion polaire, établissement ou composante, selon la masse critique de gestion. Réflexion à consolider avec le projet des tiers-lieux. Service de conciergerie | Validé |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | mutualisée à étudier à l'échelle de l'établissement ou du pôle. | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|

Volet spécifique sur la Gestion des Ressources Humaines

| Compétences | Niveau Etablissement | Niveau Pôle | Niveau Composante | Niveau Unité de recherche | Evolution par rapport à la situation actuelle | Commentaires / Prérequis | Pré-arbitrage interne |
|--|---|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|--|--|--|
| Qualité juridique d'employeur pour les personnels de l'actuelle Université de Nantes. | L'établissement est l'employeur de tous les personnels | | | | | | Validé |
| Projet social. | Pilote et élabore | Propose et met en oeuvre | Est consulté et met en oeuvre | Est consulté et met en oeuvre | | | Validé |
| Dialogue social et relations avec les partenaires sociaux. | Pilote et gère | Contribue | Contribue | Contribue | | | Validé |
| CTE. | Organise et gère | Contribue | Contribue | Contribue | | | Validé |
| CHSCT. | Organise et gère (CHSCT central) | Organise et gère (CHSCT de site) | | | | Périmètres à clarifier entre site et pôle. Situation spécifique de l'ESPE. | Validé |
| CPE des personnels BIATSS. | Organise et gère | Contribue et consolide | Est consulté | Est consulté | | | Validé |
| Décisions relatives aux carrières et aux promotions des Enseignants-Chercheurs (CAC restreints). | Aucun consensus ne s'est dégagé sur cette ligne. Établissement vs pôle. | | | | | | L'établissement cadre et réparti entre les pôles. Le pôle arbitre. Les composantes et les unités de recherche proposent. |
| Pilotage et suivi des effectifs. | Cadre, pilote et gère | Gère au niveau polaire | Contribue | Contribue | | | Validé |
| Pilotage et suivi de la masse salariale Etat (MSE) | Cadre, pilote et gère | Contribue | | | | Expertise sur le pilotage de la MSE nécessitant | Validé |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <p>une très forte professionnalisation et des outils adaptés.</p> <p>Risques financiers et risques sociaux importants liés à la mise en oeuvre d'une délégation globale sur la MSE (incapacité à évaluer l'impact de mesures salariales nationales, tentation de développer l'emploi contractuel).</p> <p>Nécessité d'une montée en charge progressive de la compétence des pôles sur le sujet.</p> <p>Accompagnement nécessaire.</p> <p>Travailler en priorité sur l'amélioration du suivi de la MS RP.</p> <p>Les membres des 3 sous-groupes sont majoritairement favorables à un maintien du pilotage de la MSE au niveau</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|---|---|--------------|--------------|--|---|--------|
| | | | | | | établissement. | |
| Référentiel de gestion du temps de travail. | Définit et élabore un référentiel commun | Met en œuvre | Met en œuvre | Met en œuvre | | | Validé |
| Politique de gestion des personnels contractuels. | Définit et élabore une charte commune de gestion | Met en œuvre | Met en œuvre | Met en œuvre | | | Validé |
| Référentiel des Enseignants-Chercheurs. | Définit et élabore un référentiel commun | Met en œuvre | Met en œuvre | Met en œuvre | | | Validé |
| Politique indemnitaire de l'établissement | Définit et cadre. Veille au respect de la réglementation et est garant de l'équité de traitement. | Met en œuvre et arbitre en autonomie sur les primes financées sur ressources propres. | Propose | Propose | | | Validé |
| Campagne d'évaluation annuelle des personnels. | Cadre et veille au respect de la réglementation | Met en œuvre | Met en œuvre | Met en œuvre | | Cadrage ministériel | Validé |
| Mobilité interne des personnels administratifs et techniques et des bibliothèques. | Cadre et organise | Est consulté | Est consulté | Est consulté | | Elément important pour conforter le sentiment d'appartenance à l'établissement. | Validé |
| Reporting RH auprès de la tutelle (Rectorat et MESRI). | Pilote le reporting | Contribue | | | | | Validé |
| Paie | Cadre et assure le contrôle interne | Gère | | | | Nécessité de professionnaliser les gestionnaires paye au niveau des bureaux RH des pôles. | Validé |

| | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--|---|--------|
| Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. | Cadre, accompagne | Contribue | Contribue | Contribue | | | Validé |
| Concours internes et externes. | Organise et gère | | | | | | Validé |
| Plan de formation continue des personnels. | Elabore le plan et en assure la mise en oeuvre | Contribue et est bénéficiaire | Contribue et est bénéficiaire | Contribue et est bénéficiaire | | Nécessité d'identifier un référent formation. Réflexion à mener sur la pertinence de déléguer une enveloppe FC au niveau polaire. | Validé |
| Gestion des pensions de retraite. | Gère | | | | | Forte expertise nécessaire associée à une masse critique. | Validé |
| Médecine préventive des personnels. | Gère | | | | | MPPU à consolider. | Validé |
| Bilan social. | Pilote et réalise | Contribue | | | | Analyse polaire à développer. | Validé |
| Politique d'Hygiène et de Sécurité au travail. | Cadre et définit | Met en oeuvre | Met en oeuvre | Met en oeuvre | | | Validé |
| Gestion des œuvres sociales. | Gère | | | | | CPUN à conserver au niveau établissement. | Validé |
| Gestion individuelle des Enseignants-Chercheurs titulaires. | Assure la veille réglementaire et statutaire, et l'expertise | Gère | | | | La DRH conservera la gestion individuelle des personnels des services centraux et communs. Masse critique à garantir au niveau des bureaux RH | Validé |

| | | | | | | | |
|--|--|------|--|--|--|--|--------|
| | | | | | | polaires à des fins de professionnalisation. | |
| Gestion individuelle des enseignants contractuels. | Assure la veille réglementaire et statutaire, et l'expertise | Gère | | | | La DRH conservera la gestion individuelle des personnels des services centraux et communs. Masse critique à garantir au niveau des bureaux RH polaires à des fins de professionnalisation. | Validé |
| Gestion individuelle des personnels administratifs et techniques titulaires. | Assure la veille réglementaire et statutaire, et l'expertise | Gère | | | | La DRH conservera la gestion individuelle des personnels des services centraux et communs. Masse critique à garantir au niveau des bureaux RH polaires à des fins de professionnalisation. | Validé |
| Gestion individuelle des personnels administratifs et techniques contractuels (recrutements, | Assure la veille réglementaire et statutaire, et l'expertise | Gère | | | | La DRH conservera la gestion individuelle des personnels des services centraux | Validé |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|------|--|--|--|---|--------|
| renouvellements, passages en CDI...). | | | | | | et communs. La DRH conservera la gestion individuelle des personnels des services centraux et communs. | |
| Gestion des inaptitudes | Gère | | | | | Forte expertise nécessaire associée à une masse critique. | Validé |
| Gestion des vacataires. | Assure la veille réglementaire et statutaire, et l'expertise | Gère | | | | La gestion des moyens en enseignements est à organiser à l'échelle du pôle et à rattacher au bureau RH polaire. | Validé |