

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'ETABLISSEMENT EXPERIMENTAL
UNIVERSITE COTE D'AZUR**

SÉANCE DU 11 JUILLET 2023

DELIBERATION N° 2023-069

Objet : Feuille de route des ressources humaines.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ETABLISSEMENT EXPERIMENTAL UNIVERSITE CÔTE D'AZUR

- Vu** le Code de l'éducation ;
- Vu** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu** l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
- Vu** le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;
- Vu** le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** la délibération n°2020-01 du 9 janvier 2020 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'arrêté n°149-2020 du 3 février 2020 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'avis favorable du Comité de pilotage de site du 22 mai 2023 ;
- Vu** l'avis du Comité Social d'Administration d'Etablissement du 7 juillet 2023 ;
- Vu** l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu l'exposé de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel ;

Approuve la feuille de route des ressources humaines d'Université Côte d'Azur comme annexée à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à la majorité des voix, 20 voix pour et 7 abstentions.

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **28**

Fait à Nice, le 11 juillet 2023

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2023-069**
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 17 juillet 2023
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE : 17 juillet 2023

MODALITÉS DE RECOURS CONTRE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION :

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

FEUILLE DE ROUTE DES RESSOURCES HUMAINES

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Depuis sa création le 1er janvier 2020, Université Côte d'Azur s'inscrit dans une politique des Ressources Humaines humaniste, respectueuse et à l'écoute de ses agents, engagée et ambitieuse. Afin de faire de la fonction RH un partenaire stratégique de l'établissement, cette politique s'appuie sur l'ambition de *repenser et transformer la fonction RH* en la faisant évoluer d'une fonction RH orientée « Gestion du personnel » avec une expertise administrative avérée et nécessaire, à une fonction RH aux rôles et missions multiples : *partenaire stratégique, agent de la transformation organisationnelle, engagée dans l'action sociale, garante de l'égalité des chances, attachée à la mise en place d'environnements de travail capacitant et au plus près des intérêts des personnes grâce au dialogue social.*

Le plan stratégique 2021-2025 de l'établissement¹, élaboré sous l'exigence d'un triple A (Accompagnement, Attractivité, Ambition), trace les axes majeurs des engagements actuels et futurs d'Université Côte d'Azur. Au niveau RH, les objectifs stratégiques se situent notamment aux niveaux de l'Axe 2 - Attractivité (développer la marque employeur et attirer les meilleurs talents) et de l'Axe 3 - Accompagnement (mettre en place une gestion des ressources humaines exemplaire par le développement des compétences et l'accompagnement de carrière ; réorganiser la chaîne RH et la digitaliser ; promouvoir la mobilité internationale et encourager l'apprentissage de l'anglais).

La politique RH et sociale d'Université Côte d'Azur est ancrée dans une *démarche qualité concrète de labellisation*, afin de faire reconnaître aux niveaux national et international nos pratiques, accroître le rayonnement et l'attractivité de l'établissement, et d'ancrer nos actions dans une démarche d'amélioration continue. En juin 2020, nous nous sommes lancés conjointement avec l'Observatoire de la Côte d'Azur dans la *démarche européenne HRS4R "Human Resources Strategy for Researchers"* qui fait l'objet d'un label d'excellence RH « *HR Excellence in Research* » accordé par la Commission européenne.

Grâce à un questionnaire diffusé largement à notre communauté et aux groupes de travail, menés en concertation avec les personnels et les partenaires sociaux afin de conduire une politique adaptée à leurs attentes et à nos valeurs communes, nous avons imaginé des leviers d'amélioration sur les thèmes de l'éthique, du recrutement et de l'évolution de carrière, des conditions de travail et de l'encadrement doctoral. Le plan d'action présente 66 actions pilotées par des responsables d'objectifs et soutenues par des directions. Pour chaque action, un livrable, un indicateur et un échéancier sont déterminés.

¹ <https://univ-cotedazur.fr/universite/nous-connaître/plan-strategique-2025>

L'obtention récente du label HRS4R est une reconnaissance internationale de notre capacité à recruter les meilleurs profils, à les accompagner dans le développement de leur carrière et à leur assurer une qualité de vie au travail, alliant épanouissement personnel et professionnel.

Nous avons également élaboré un *plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université*, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce plan vise à renforcer la politique RH de l'établissement en faveur de l'égalité des chances en intégrant la politique inclusive de l'université dans tous les processus RH, du recrutement à la formation et l'accompagnement des carrières. Afin de produire un diagnostic le plus exhaustif possible, nous avons mis en place un groupe projet sur les indicateurs de l'égalité professionnelle qui s'est réuni régulièrement depuis mai 2020. Il a été question de déterminer des indicateurs essentiels à l'autodiagnostic de l'établissement mais aussi à l'évaluation de la politique que nous menons et que nous nous engageons à mener pour les années à venir. Ce plan d'action constitué de 5 axes, relatifs aux écarts de rémunérations, à l'accès aux différents corps, à l'articulation des temps de vie, à la prévention des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et à la mixité dans nos filières de formation, converge avec ceux de la Villa Arson et de l'Observatoire de la Côte d'Azur et certaines actions sont mutualisées. Un travail commun est mené pour l'obtention de la certification AFNOR diversité, égalité professionnelle.

Université Côte d'Azur a décidé en outre de déployer depuis sa création une Politique Handicap ambitieuse et transversale au sein de la DRH. Mieux prendre en compte le handicap nous invite à revoir nos méthodes de travail, d'organisation et de processus de travail, imaginer les choses autrement pour le bénéfice de tous et toutes. La convention avec le FIPHFP renforce sensiblement nos moyens financiers et les outils RH à notre disposition, principalement sur les champs du *recrutement* et du *maintien dans l'emploi*. Notre Mission Handicap intervient aussi et mène les actions vers l'accessibilité du bâti, l'accessibilité numérique, ou encore l'accessibilité pédagogique, au sein de toutes les composantes, tous les campus et tous les services d'Université Côte d'Azur².

Porter une politique handicap solide, c'est mettre l'humain au cœur de l'établissement, en tenant compte de l'ensemble de ses compétences et forces au profit du collectif et des projets communs. Chaque agent qui en exprime le besoin est accompagné individuellement, son poste et son organisation de travail sont aménagés pour le placer dans un environnement professionnel bienveillant et capacitant. C'est aussi pouvoir assister l'agent sur ses restrictions d'aptitude en raison de problèmes de santé, de difficultés professionnelles, ou personnelles, qui impactent son travail, sans négliger son collectif de travail qui a aussi besoin de soutien. C'est être capable de l'aider à surmonter les moments de doute, les pertes de sens au travail, les éventuelles tensions au sein d'une équipe ou d'un projet. Pour résumer, une politique handicap efficace permet de déployer des méthodes, des dispositifs et des outils à fort impact positif qui se généralisent à l'ensemble des agents de l'établissement, en situation de handicap ou pas.

² <https://univ-cotedazur.fr/handicap>

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA FEUILLE DE ROUTE RH

La sortie du statut d'établissement expérimental est une opportunité de pérennisation du modèle Université Côte d'Azur, avec ses établissements-composantes (et notamment Villa Arson et Observatoire de la Côte d'Azur). La communauté Université Côte d'Azur a manifesté son souhait de stabilité et de continuité des projets lancés, à travers notamment les ateliers process organisés par la cellule Transformation et Accompagnement au Changement (TAC) depuis 2021, mais également lors des instances de concertation avec les représentants du personnel.

La feuille de route a pour objectif de fixer les grandes lignes de notre schéma directeur pluriannuel RH de site, dont la rédaction finalisée est prévue pour octobre 2023.

Elle sert de ligne directrice préalable à l'élaboration du schéma directeur pluriannuel RH, qui permettra d'inscrire le projet politique en *une vision RH de site* jusqu'en 2028, en agrégeant le plan stratégique d'établissement (2021-2025) et les objectifs du label HRS4R, analysés lors d'une 1^{ère} autoévaluation prévue en 2024.

Ainsi, la feuille de route RH permet à la fois de valoriser les acquis et les actions engagées depuis 3 ans, mais également de pérenniser le travail amorcé et de l'inscrire dans une stratégie RH pluriannuelle de site, à horizon 2028.

BILAN DES ACQUIS RH DE L'ÉTABLISSEMENT EXPERIMENTAL

ANNEES UNIVERSITAIRES	ACQUIS RH	AXES STRATEGIQUES RH
<i>Axe 1 : attirer et recruter / Axe 2 : développer les compétences et révéler les talents / Axe 3 : engager et fidéliser par l'accompagnement</i>		
2020-2021	Stratégie de recrutement des personnels enseignants-chercheurs	Axe 1
	Lancement démarche HRS4R	Axes 1, 2 et 3
	Schéma directeur du Handicap	Axes 1, 2 et 3
	Lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels BIATSS	Axe 2
	Plan de formation mutualisé	Axe 2
	2 ^{ème} enquête QVT auprès des personnels de l'établissement	Axe 3
	Charte du télétravail	Axe 3
	Projet R2D2 : Engagement des personnels et Conditions de travail	Axe 3
	Charte du droit à la déconnexion	Axe 3
	Pôle Petrel : service des retraites mutualisé	Axe 3
2021-2022	Réorganisation fonction RH avec cellule TAC	<i>Stratégie établissement</i>
	Chaires de professeur junior co-portées avec CNRS et OCA	Axes 1 et 2
	Chaires d'excellence et programmes de recherche avancés aux niveaux national et international avec OCA	Axes 1 et 2
	GPEC : apports à la stratégie de recrutement des personnels enseignants-chercheurs et BIATSS	Axe 1
	Plan d'actions Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2023)	Axes 1, 2 et 3
	Obtention du label HRS4R (19 actions communes ³ Université Côte d'Azur – OCA)	Axes 1, 2 et 3
	Création des missions des Conseillères Carrière Mobilité et communication du dispositif auprès des personnels d'Université Côte d'Azur et d'OCA	Axes 2 et 3
	Plan d'actions Mobilité Carrière (2021 à 2025)	Axes 1, 2 et 3
	Process RH (recrutement, services d'enseignement et vacataires, congés de santé, accompagnement du handicap, prévention, retour à l'emploi, sécurisation paie, etc.) <i>Ateliers participatifs avec cellule TAC</i>	Axes 1, 2 et 3
	Programme annuel de prévention des risques	Axe 3
	Mutualisation des compétences/moyens sur fonctions clés : Conseiller de Prévention, DPO avec OCA	Axe 2
	Convention FIPHFP (2022 à 2024)	Axes 1, 2 et 3
	Développement du recrutement par l'apprentissage	Axe 1
	Amélioration de la communication interne (intranet des personnels, guides, actualités, portraits métiers, réseau RH, etc.)	Axes 1, 2 et 3
2022-2023 ⁴	GPEC : Plan d'actions cartographie des métiers	Axes 1 et 2
	Lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels enseignants-chercheurs et enseignants	Axe 2
	Sensibiliser les comités de recrutement au recrutement sans discrimination et aux biais inconscients (label HRS4R et plan d'égalité Femme-Homme)	Axe 1
	Digitalisation du process de recrutement : déploiement logiciel ATS (<i>applicant tracking system</i>)	Axe 1

³ Cf. Annexe Label HRS4R

⁴ Bilan des acquis RH réalisés au moment de la rédaction de la feuille de route, au cours du 1^{er} trim 2023.

CONTENU DE LA FEUILLE DE ROUTE RH

Phase 1 : 2023-2026

La feuille de route RH, tout comme le schéma directeur RH, n'intégreront pas, pour les trois premières années (phase 1 : 2023-2026), certaines thématiques qui sont propres à chaque établissement, dans le respect de leur autonomie, de leur tutelle et leur stratégie propre.

Les thématiques RH écartées sont :

- La rémunération des contractuels
- Les régimes indemnitaires des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS
- Le dispositif d'intéressement des personnels
- Les lignes directrices de gestion propres à chaque ministère et à chaque établissement

Néanmoins, sur ces thématiques, des échanges et partages de bonnes pratiques peuvent être envisagés entre les établissements-composantes et Université Côte d'Azur.

Phase 2 : 2026-2028

Par ailleurs, à horizon cinq ans, Université Côte d'Azur et ses établissements-composantes se réservent la possibilité d'intégrer ces thématiques dans cette réflexion commune.

La politique RH de l'établissement

Elle s'appuie sur 3 axes stratégiques qui seront déclinés en actions planifiées sur les trois premières années sont :

1. Attirer et recruter
2. Développer les compétences et révéler les talents
3. Engager et fidéliser par l'accompagnement

AXE 1 ATTIRER ET RECRUTER	AXE 2 DEVELOPPER LES COMPETENCES ET REVELER LES TALENTS	AXE 3 ENGAGER ET FIDELISER PAR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS
Développer une marque employeur attractive, en cohérence avec la marque Université Côte d'Azur	Plan de formation mutualisé, adapté aux évolutions des métiers, grâce à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)	Plan d'action pluriannuel relatif à la carrière et la mobilité de l'ensemble des personnels (Conseil Carrière Mobilité)
Créer un réseau de recruteurs à l'échelle du site (vivier d'experts, partage de bonnes pratiques)	Parcours managérial spécifique à Université Côte d'Azur - certifiant	Aménager le temps de travail et le poste pour créer un environnement bienveillant et capacitant
Créer un Observatoire des Métiers (GPEC)	Promouvoir le passage de l'Habilitation à Diriger des Recherches pour développer le doctorat dans les filières artistiques et culturelles	Accompagnement individuel pour tout personnel, BOE et non BOE, tenant compte des éléments de santé et du collectif de travail
Ethique du recrutement (égalité, diversité, inclusion)	Animer et enrichir la communauté RH <i>via</i> les réseaux métiers	Qualité de vie et des conditions de travail (télétravail, coworking, démarche globale questionnaire, espaces de discussion, etc.)
Parcours collaborateur (focus intégration)	Détecter et valoriser les talents	Offre sportive et culturelle UCA Sport, UCART, Clubs UCA
Développer le tutorat		Pôle prévention et plan de prévention à l'échelle du site
Mise en œuvre de tous les outils proposés par le FIPHFP pour le recrutement et l'intégration ; Mobilisation des acteurs externes spécialisés dans le handicap et l'insertion professionnelle ; Offre de services communs, partage de pratiques, partage de stratégie d'inclusion... avec les établissements-composantes		
		Maison de la médiation professionnelle
		Cellules d'écoute (Risques Psycho Sociaux et Harcèlement Moral / Violences Sexistes et Sexuels)
		Déploiement d'une politique sociale commune (restauration, quotient familial - QF, aides et logements d'urgence...)
		Amélioration de notre accompagnement social : plateforme dédiée à l'offre culturelle et de loisir

LIVRABLES

Fin avril 2023

- Feuille de route de notre schéma pluriannuel RH
- Comptes-rendus des réunions de concertations avec la Villa Arson et l'Observatoire de la Côte d'Azur

Octobre 2023

- Schéma directeur pluriannuel RH de site
- Cartographie des emplois et des effectifs de site
- Gantt Project RH

Animation de notre stratégie RH pluriannuelle de site

Une synthèse annuelle sera préparée par la DRH et les responsables RH de la Villa Arson et de l'OCA, et présentée en COPIL d'établissement.

Un jalon intermédiaire est prévu à l'issue de la phase 1 (2023-2026), afin d'assurer une analyse globale de progression, avant la réalisation à 5 ans (phase 2 - 2028).

Ces présentations seront également soumises à la concertation des CSAE de chaque établissement dans le cadre du dialogue social.

ANNEXE LABEL HRS4R – 19 ACTIONS COMMUNES UNIVERSITE COTE D'AZUR ET OBSERVATOIRE DE LA COTE D'AZUR SUR 39 ACTIONS

OBJECTIFS DE NOTRE PLAN D'ACTIONS & ACTIONS COMMUNES

Objectif 1 - Promouvoir le respect des principes d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique

Créer un comité d'éthique de la recherche avec des référents et des référentes dans chaque laboratoire et travailler sur l'articulation avec le CER pluridisciplinaire d'UCA

Promouvoir la participation aux ateliers et formations organisés par UCA sur le thème de l'éthique de la recherche (propriété intellectuelle, l'éthique, la déontologie, la propriété des données, les partenariats et la diffusion de la recherche)

Diffuser le guide Éthique, intégrité scientifique et déontologie créé par UCA

Objectif 2 - Renforcer le soutien des chercheurs

Intégrer et participer à un réseau commun CNRS-UCA-OCA de correspondants et correspondantes chargé.es de valorisation, d'innovation et de partenariat en soutien des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

Lister et diffuser les appels à propositions dans le domaine des sciences de la Terre et de l'Univers et Sciences de la Terre et de l'Univers, et contribuer à la plateforme créée par Université Côte d'Azur, qui donne accès à tous les appels à proposition ouverts et permet la recherche par mots-clés

Objectif 3 - Améliorer la procédure de sélection et de recrutement

Fournir une boîte à outils d'aide au recrutement respectant les critères OTM-R (Ouverture, Transparence, Méritocratie)

Mettre en place le logiciel de recrutement ATS développé par UCA renforçant l'application des critères OTM-R

Objectif 6 - Prévenir les risques professionnels

Intégrer le pôle prévention de santé sécurité au travail de site créé par UCA afin d'optimiser et mutualiser les actions sur le site.

Organiser, structurer & développer les missions de la cellule RPS (Risques Psycho-sociaux) de l'OCA, les coordonner avec nos partenaires locaux (UCA, CNRS)

Objectif 7 - Améliorer l'environnement et les conditions de travail des chercheurs

Recenser les équipements scientifiques de plateformes et utiliser une base mutualisée des données des équipements et compétences associées

Étendre l'accès au travail à distance à des tiers lieux ou espaces de coworking en lien avec nos partenaires locaux

Créer des espaces de discussion de la communauté de tous les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses afin de favoriser une communauté de pratiques liées à la profession

Réfléchir avec nos partenaires locaux aux propositions de mode de garde des enfants des personnels de l'OCA

Objectif 7 - Renforcer la qualité des encadrements de thèse

Renforcer la formation et l'échange de pratiques sur l'encadrement doctoral des directeurs et directrices de thèse en lien avec UCA

Former les directeurs et directrices de thèse concerné.es à l'encadrement d'un doctorant ou d'une doctorante en situation de handicap (volonté d'élargir cette action à toutes les discriminations)

Objectif 9 - Renforcer la formation des doctorants et chercheurs

Réaliser auprès des E/C une campagne d'incitation à se former dans le cadre du développement de leurs compétences

Renforcer la délivrance de certifications professionnelles afin de renforcer l'employabilité et le développement des compétences

Renforcer les formations académiques et scientifiques au travers des écoles doctorales

Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse support@lex-persona.com.

Digital signature(s) of this document

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at support@lex-persona.com.