



## IDEX Université de Toulouse

—

### Compte rendu du GT1 Compétences

7 novembre 2013

#### 1. Participants

Noms et prénoms	Etablissement
DEBAECKER PHILIPPE	UTM
MINOVEZ Jean-Michel	UTM
MEUNIER Alexandre	UTM - Excusé
SIRE Bruno	UT1
CHICOYE Cécile	UT1
MASCALA Corinne	UT1
JAZOTTES Gérard	UT1
GAILLARD Irène	INP
JANKOVIK –CRATTON Odile	INP - Excusée
MASRI TALAL	INP
GUINARD Béatrice	INP - Excusée
SIMONIN Olivier	INP
MARQUIS Didier	INSA - Excusé
CHASSOT Christophe	INSA
BEGUE Marc	INSA
MONTHUBERT Bertrand	UPS - Excusé
BONIN Brigitte	UPS
SAYAH Amal	UPS
DELPOUX Christophe	UPS
PRADIN Brigitte	UPS
SALANOVA Jean	ISAE
ROQUES Sylvie	CNRS - Excusée
BARELLI Armelle	INSERM
SAINT LAURENT Julien	IEP
PERBOST Gilles	ENAC - Excusé
GUERRIN Pascal	CU-JFC
DOLMIERE Danielle	Mines Albi - Excusé
OTTON E	Mine d'Albi
BARTHET Marie-France	UT
GROSCLAUDE Laurent	UT - Excusé

<b>BOUCHER Gilles</b>	UT
<b>AIMAR Pierre</b>	UT
<b>FARENC Christelle</b>	UT

## **2. Ordre du jour**

- Retour sur les dernières réunions
- Présentation de l'état actuel des fonctions supports
- Présentation des ressources humaines du PRES
- Débat sur le noyau de compétences de la future COMUE

## **3. Retour sur les dernières réunions**

- La réunion du 4 novembre avec l'Etat n'a pas permis de répondre à l'ensemble des questions posées par la Loi. L'Etat s'est engagé à y répondre par écrit courant du mois de novembre. L'Etat a cependant précisé que l'élaboration et la signature de la partie commune du contrat quinquennal se ferait en amont de celles concernant chaque établissement, afin de la lier aux possibilités d'emplois réservés pour la politique de site (à priori 35% des emplois supplémentaires prévus au niveau national pendant 4 ans). Le contrat de site devra donc être réalisé courant 2014 pour une signature en 2015.
- Les débats de la deuxième réunion du GT « Organisation et Gouvernance » ont montré que la définition d'un noyau dur de compétences était une condition nécessaire afin de permettre à chacun de se positionner en tant que membre ou associé. Il a donc été décidé que le groupe « Organisation et Gouvernance » serait décalé au 20 décembre, pour laisser au groupe « Compétences » la possibilité de se réunir une troisième fois.

## **4. Présentation de l'état des lieux des compétences sur les fonctions support (cf. support de présentation du GT du 7 novembre 2013) – Synthèse des débats**

- En introduction, il est rappelé que les définitions qui caractérisent le niveau de partage des compétences entre le PRES et les établissements a évolué. La notion de « Mutualisé » est remplacée par « Mise en commun ».
- Concernant les fonctions supports, le passage en RCE a eu pour conséquence une forte internalisation des fonctions supports. Le tableau présenté en séance souligne le faible nombre de fonctions finalement partagées et encore plus mises en commun.
- La fonction « Systèmes d'informations » est une des fonctions les plus partagées, avec :

- La présence d'une Commission du Numérique et d'un Service Interuniversitaire. La Commission devrait prochainement obtenir un Bureau au sein du PRES
  - La gestion, par le PRES, du système BUT
  - La gestion, par le PRES, de certains services et équipements communs du parc informatique.
- Plusieurs marges de progrès ont été citées :
- Sur les fonctions du numérique et en particulier sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie SI. En effet, si celle-ci est dite « mise en commun », sa mise en œuvre ne vient en fait que de démarrer
  - Sur les politiques d'achats mutualisés en cherchant à les déployer plus systématiquement.
- En conclusion, il est rappelé que cet état des lieux est basé sur les relations entre le PRES et ses membres actuels. Si certaines relations entre le PRES et ses associés devaient faire évoluer le degré de partage de compétences, ce tableau serait alors modifier. Tous les associés sont donc invités à faire remonter des informations sur l'état actuel des compétences entre le PRES et ces établissements, qui pourraient changer la perspective actuelle.

## **5. Présentation de l'état des lieux des ressources humaines du PRES (cf. support de présentation du GT du 7 novembre 2013) – Synthèse des débats**

- Plusieurs précisions ont été apportées concernant le fonctionnement du PRES :
- Le PRES n'a pas la possibilité de gérer en propre du personnel de la fonction publique. C'est pourquoi, les emplois interuniversitaires, qui sont des emplois créés par l'Etat pour des postes spécifiquement interuniversitaires sont gérés par des établissements et mis gracieusement à disposition au PRES.
  - Le PRES ne reçoit pas de dotation annuelle. Il tire ses ressources des conventions et partenariats mis en place comme le contrat quinquennal, les conventions avec le Conseil régional, l'IDEX, l'opération campus... sur cette base, le PRES a engagé du personnel contractuel. Ce personnel est recruté en CDD au regard de la pérennité des financements acquis. Tout renouvellement pour la 3<sup>ème</sup> fois d'un CDD, donne lieu à un passage en CDI, conformément à la loi. Ce personnel est rémunéré sur la base d'un salaire fixe et d'une prime sur objectif. Il est également rappelé que la loi Sauvadet ne s'applique pas à un organisme comme le PRES, qui ne peut pas gérer en direct du personnel public. Ce point avait été confirmé par le Rectorat.
  - La grande majorité des postes est du personnel BIATTS. Les EC représentent moins de 6 ETP.
  - Sur le tableau des ressources humaines présenté en séance, les personnels mis à disposition par le CNED, l'ESC et le Rectorat sont dans la colonne « personnel contractuel », car ils sont refacturés au PRES par ces mêmes

organismes et non mis à disposition gracieusement comme le font les membres.

- Il a également été souligné la problématique du management des personnels mis à disposition par les établissements au sein du PRES. Pour certains, cette question est un point important pour déléguer ou non du personnel au sein de la future COMUE.
  - o Il est rappelé que, pour chaque personne, une convention entre l'établissement et le PRES est signée. L'autorité opérationnelle est bien le PRES (congés, fiche de poste, missions..), qui conduit également les entretiens annuels d'évaluation. Ces entretiens sont transmis aux établissements, qui décident de la suite à donner.
  - o Cet éloignement avec l'établissement ne permet pas, la plupart du temps, une bonne gestion de la carrière de ces personnels. Ainsi, un passage par le PRES n'est plus / pas considéré par les personnels comme un accélérateur de carrière, mais plutôt comme un frein. Aujourd'hui, une fiche de poste publiée par le PRES n'attire pas de candidature de personnels titulaires.
- A ce jour, il n'existe pas de CHSCT au sein du PRES, mais, il sera mis en place dans le cadre de la COMUE, conformément à la loi.
- Enfin, UT1 fait remarquer qu'il est prêt à transférer à la COMUE l'ensemble des emplois présents dans le SICD, si chaque établissement transfère également ses emplois interuniversitaires. Il faudrait donc avoir une vision précise des emplois interuniversitaires existant au sein des établissements.

## **6. Débats sur le noyau dur de compétences de la future COMUE**

- Plusieurs établissements ont proposé des idées de fonctions pour le noyau dur de compétences de la future COMUE. Ces propositions sont présentées ci-dessous, par établissement.
- L'INP : Cet établissement souhaite être un membre de la COMUE pour être un acteur de la politique du site, pour développer des coopérations et favoriser la transversalité en matière de recherche. Pour l'INP, une première base de réflexion sur les compétences communes pourrait être :
  - o La stratégie de recherche et formation, avec l'existence de collegiums et de pôles de recherche permettant d'animer cette démarche stratégique
  - o La gestion de l>IDEX
  - o Une politique documentaire commune
  - o Un développement commun du numérique sur la base des premières actions existantes
  - o Le développement d'une politique d'achat commune
  - o La création de nouvelles formations
  - o La formation continue

- La promotion sociale et le développement des nouvelles formations par les TICE.
  - La valorisation.
- Pour UT1, il s'agit de bien distinguer des fonctions, qui seront coordonnées par la COMUE et ce qui est au cœur de ses responsabilités. Une première base de réflexion sur les compétences communes pourrait être :
- Le numérique, qui pourrait être géré directement par la COMUE.
  - Des fonctions en lien avec la vie étudiante, en réseau avec les établissements
  - Le développement international, sur la base des actions déjà mises en œuvre
  - La politique de documentation
  - La gestion de l'IDEX
  - La gestion de l'ESPE
  - La formation continue, mais en distinguant bien ce qui est du ressort de la COMUE et ce qui reste dans les établissements
  - La valorisation avec la SATT
- Pour UPS :
- Le numérique est également un sujet clé
  - Les services interuniversitaires déjà listés
  - Les services au profit des personnels : la formation continue des personnels, la médecine du travail, la restauration
  - Une politique commune de conservation du patrimoine
  - La construction d'une stratégie de recherche et de formation à travers l'animation d'espaces de coopération. Ces espaces doivent être reconnus comme étant le lieu où se font ces stratégies et cette coordination
  - La formation continue est également une fonction intéressante. Pris individuellement chaque établissement est un « petit acteur » à l'échelle nationale et incapable de présenter une offre globale et adaptée aux besoins des industriels (grands groupes comme PME). Il serait intéressant d'afficher une stratégie commune pour avoir une politique plus lisible. La COMUE pourrait devenir ainsi un portail d'entrée vers le monde industriel
  - La notion d'observatoire des données. Il s'agit de renforcer la capacité du site et de chacun d'avoir accès à des données consolidées, en s'appuyant sur les bases de données existantes.
- Pour CU-JFC :
- Le portage de diplômes pourrait rentrer dans le cadre des compétences de la COMUE
  - La mutualisation d'une compétence juridique pourrait également être intéressante
- Pour l'INSA :
- Les propositions énoncées par les autres établissements sont des points sur lesquels il est tout à fait possible d'être d'accord.

- La question de la formation, en particulier en liaison avec la recherche et de la manière dont elle sera traitée dans le cadre de la COMUE, est à préciser.
- Pour UT2 :
  - Le numérique est un point important et il sera nécessaire de regarder précisément ce qui peut être mis en commun. Sur ce point, la stratégie peut être commune, mais la mise en œuvre est forcément partagée.
- Pour IEP :
  - L'établissement se retrouve bien dans ce qui a été proposé par UT1
  - La formation continue est également un sujet intéressant
- Pour ISAE :
  - Si les statuts vont expliciter quelles sont les compétences retenues au sein de la COMUE, ils ne vont évidemment pas détailler la manière dont elles s'appliquent. Il est donc nécessaire de bien identifier les différents niveaux de collaboration :
    - sur des champs où la COMUE joue un rôle de coordination
    - sur des champs où elle pourrait jouer le rôle d'hôtel à projets / boîte à outils en hébergeant des projets, qui n'ont pas de lieu d'accueil.
    - Sur des champs où la mise en commun est forte (locaux, RH..). Sur ce dernier champ, cela peut également relever d'une dynamique dans le temps.
  - Concernant les fonctions à mettre en commun, il faut distinguer ce que le PRES fait déjà et ce que demande la loi. Sur ces deux points, il n'y a pas de discussion et elles doivent être intégrées dans le noyau dur.
  - Concernant la formation continue, il est clair qu'il faut aujourd'hui être capable de construire des formations modulaires pour répondre à des besoins complexes, également au niveau intra établissement. Cette compétence d'ingénierie de formation continue et la capacité à être crédible face à des industriels ne vont pas de soi. Ce sujet pourrait être traité à l'échelle du site.
  - Concernant le numérique, des champs de mise en commun sont là aussi à développer. Certains se feront sur la base d'une coordination.
  - La politique documentaire est clairement une fonction à mettre en commun.
  - Certaines fonctions de soutien pourraient être à terme mises en commun. Mais, elles ont un impact direct sur la capacité de fonctionnement des établissements et nécessitent donc un très haut niveau d'exigence. Cependant, des fonctions comme la gestion de la paye pourraient être réalisée de manière plus efficace à un niveau supra pour l'ISAE.
- Plus généralement, chacun s'accorde pour dire qu'il est nécessaire de bien préciser les modes d'interaction entre la COMUE et les établissements sur les fonctions mises en commun.

- La prochaine réunion aura pour objectif de présenter la synthèse des éléments discutés aujourd'hui. Afin de les compléter, les participants sont invités à envoyer des éléments complémentaires au PRES avant le 4 décembre.
- **La prochaine réunion aura lieu le 4 décembre à 15h30, dans les locaux de UT1 (le lieu reste à confirmer) novembre à 15h.**