

## Contrat, LOLF et pilotage de la GRH

François PALUMBO, vice-président chargé des ressources humaines

- ❖ 1 – Introduction
- ❖ 2 – Le contrat quadriennal (vague A)
- ❖ 3 – Son application à l'université de Savoie
- ❖ 4 – Élaboration des indicateurs

# L'U. de Savoie : quelques chiffres

12 000 étudiants (2 500 en 1979)

Pluridisciplinaire hors santé

1 025 personnels (582 Ens. 443 IATOS)

3 domaines universitaires

5 UFR

2 écoles d'ingénieurs

2 IUT

23 laboratoires de recherche

1 école doctorale

108 542 m<sup>2</sup> de surface de bâtiments



Présidence Chambéry



Jacob-Bellecombette



Le Bourget-du-Lac



Annecy-le-Vieux

S é m i n a i r e

# LOLF et Contrat : place de la GRH

- ❖ La GRH n'est pas citée dans la LOLF
- ❖ La GRH est au cœur de la LOLF
  - ❖ Management par objectifs
  - ❖ Pilotage des crédits et analyse des coûts de personnels
- ❖ Dans le quadriennal, la GRH est le socle du pilotage opérationnel de l'établissement

- ❖ 8– PILOTAGE OPÉRATIONNEL DE L'ÉTABLISSEMENT
  - ❖ 8.3 *Gestion des ressources humaines*
    - ❖ 8.3.1 La politique de gestion de la ressource enseignante
    - ❖ 8.3.2 La politique de gestion des ressources humaines relative aux personnels IATOS
    - ❖ 8.3.3 La politique de l'encadrement

## Quatre indicateurs types

- ❖ 100 – Répartition en ETP de l'ensemble des catégories d'emploi par actions LOLF (Établissement)
- ❖ 103 – Nombre et proportion des enseignants et enseignants-chercheurs atteignant l'âge de 65 ans dans les 4 années du contrat, par groupe CNU (Ministère)
- ❖ 106 – Bilan et prévisions de redéploiement de postes d'enseignants-chercheurs (Établissement)
- ❖ 107 – Prévisions des avancements de grade des enseignants-chercheurs (Établissement)

# Les actions du projet U. de Savoie

- ❖ « a » Faciliter la prise de décision stratégique, renforcer la capacité aux dialogues de gestion
  - ❖ a04 - Évolution vers la gestion par projet (LOLF)
  - ❖ a08 - Gestion prévisionnelle des emplois
  - ❖ a10 - Coût et gestion des ressources humaines
  - ❖ a11 - Gestion des titulaires, impact de la mise en place de la LOLF
  
- ❖ « b » Adapter la structure de l'établissement
  - ❖ b04 - Service RH, évolutions, impact de la LOLF
  
- ❖ « c » Améliorer les conditions de travail des personnels et la connaissance de l'établissement et de ses fonctionnements, développer un esprit d'établissement
  - ❖ c01 - Formation des personnels
  - ❖ c02 - Observatoire des données sociales
  - ❖ c03 - Évaluation, participation
  - ❖ c04 - Action sociale et culturelle
  - ❖ c05 - Hygiène et sécurité et médecine préventive du travail

## Cinq indicateurs types

- ❖ c01 Ec01 Nombre de personnes/jours de formation par an
- ❖ c01 Ec02 Autoévaluation : indice de satisfaction des stagiaires formés
- ❖ c01 Ec03 Proportion des formations personnelles sur formation pour le service
- ❖ c04 Ec07 Budget du CAS et taux d'exécution
- ❖ c04 Ec08 Nombre de personnes ayant bénéficié d'au moins deux activités ASCUS

- ❖ Collecter l'information
  - ❖ Base de données exploitable
  - ❖ Structure et ressources humaines
- ❖ Ventiler l'information
  - ❖ Actions LOLF
  - ❖ Activités Recherche / Formation
- ❖ Utiliser l'information
  - ❖ Extrapolations
  - ❖ Projections
  - ❖ Décisions

## ANNEXES

## ❖ 8– PILOTAGE OPÉRATIONNEL DE L'ÉTABLISSEMENT

### ❖ 8.3 *Gestion des ressources humaines*

#### ❖ 8.3.1 La politique de gestion de la ressource enseignante

- ❖ I - La gestion des emplois
- ❖ II - L'ouverture et la politique d'accueil de l'établissement sont intimement liées à son attractivité
- ❖ III - Les outils de la gestion de la ressource enseignante

#### ❖ 8.3.2 La politique de gestion des ressources humaines relative aux personnels IATOS

- ❖ I - Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
- ❖ II - Évaluation des personnels
- ❖ III - Formation continue
- ❖ IV - Optimisation des moyens GRH
- ❖ V - Sécurité et santé au travail
- ❖ VI – Action sociale en faveur des personnel

#### ❖ 8.3.3 La politique de l'encadrement

- ❖ Axe 1 : L'encadrement, acteur majeur du pilotage et d'une gestion de qualité
- ❖ Axe 2 : Politique de gestion et de transformation des emplois
- ❖ Axe 3 : Des parcours de carrière diversifiés
- ❖ Axe 4 : Un encadrement de qualité grâce à des recrutements professionnels
- ❖ Axe 5 : Une politique de formation de l'encadrement

## Indicateurs « Pilotage GRH » communs

- ❖ 100 – Répartition en ETP de l'ensemble des catégories d'emploi par actions LOLF (Établissement)
- ❖ 101 – Répartition en ETPT de l'ensemble des catégories d'emploi par type de financement des emplois (Établissement)
- ❖ 102 – Répartition des effectifs d'enseignants chercheurs titulaires et non-titulaires (Ministère)
- ❖ 103 – Nombre et proportion des enseignants et enseignants chercheurs atteignant l'âge de 65 ans dans les 4 années du contrat, par groupe CNU (Ministère)
- ❖ 104 – Situation et prévisions de répartition des personnels enseignants titulaires et stagiaires par groupe de disciplines, hors enseignants associés (Ministère)
- ❖ 105 – Bilan des recrutements internes et externes des professeurs (mobilité) et maîtres de conférences (lieu d'obtention du doctorat) (Ministère)
- ❖ 106 – Bilan et prévisions de redéploiement de postes d'enseignants chercheurs (Établissement)
- ❖ 107 – Prévisions des avancements de grade des enseignants chercheurs (Établissement)
- ❖ 108 – Situation et prévisions de répartition des emplois IATOSS et des bibliothèques (Établissement)
- ❖ 109 – Nombre et proportion des ITRF, ATOS et personnels de bibliothèques et musées atteignant les âges de 60 et 65 ans dans les 4 années du contrat (Ministère)
- ❖ 110 – Recensement des agents non titulaires de droit public en ETPT (Établissement)
- ❖ 111 – Bilan de la consommation des CRCT (Établissement)
- ❖ 112 – PEDR, HDR, délégation à l'IUF (nombre et pourcentage d'E.-C. concernés) (Ministère)
- ❖ 113 – Formation continue des IATOSS (Établissement)
- ❖ 114 – Part des chercheurs dans le total enseignants-chercheurs et chercheurs des équipes de recherche reconnues (Ministère)
- ❖ 115 – Part des ITA des organismes de recherche dans le total des ITA et IATOS affectés aux actions recherche (Établissement)
- ❖ 116 – Délégations dans les organismes de recherche obtenues par les enseignants-chercheurs (Établissement)
- ❖ 117 – Nombre et pourcentage d'allocataires de recherche étrangers (Ministère)
- ❖ 118 – (A NE PAS RENSEIGNER) - Nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiant d'une chaire internationale
- ❖ 119 – Nombre d'enseignants étrangers (titulaires, associés, invités) (Ministère)

- ❖ « a » **Faciliter la prise de décision stratégique, renforcer la capacité aux dialogues de gestion**
  - ❖ a04 - Évolution vers la gestion par projet (LOLF)
  - ❖ a07 - Outils de mesure des charges IATOS (en relation avec a01 pilotage)
  - ❖ a08 - Gestion prévisionnelle des emplois (en relation avec a01)
  - ❖ a09 - Gestion des occasionnels et des permanents (en relation avec a01)
  - ❖ a10 - Coût et gestion des ressources humaines (en relation avec a01)
  - ❖ a11- Gestion des titulaires, impact de la mise en place de la LOLF
  - ❖ a12 - Réflexion sur la mise en place d'un fonds de mutualisation chômage
  - ❖ a13 - Évolution et maintenance des fiches de poste
  - ❖ a15 - Le système d'information, formation (en relation avec « formation des personnels » c01)
- ❖ « b » **Adapter la structure de l'établissement**
  - ❖ b04 - Service RH, évolutions, impact de la LOLF
- ❖ « c » **Améliorer les conditions de travail des personnels et la connaissance de l'établissement et de ses fonctionnements, développer un esprit d'établissement**
  - ❖ c01 - Formation des personnels
  - ❖ c02 - Observatoire des données sociales
  - ❖ c03 - Évaluation, participation
  - ❖ c04 - Action sociale et culturelle
  - ❖ c05 - Hygiène et sécurité et médecine préventive du travail

## Indicateurs « Pilotage GRH » spécifiques à l'université de Savoie

- ❖ a09 Ea15 Modèle de charge IATOS (0 à 5)
- ❖ a10 Ea17 Autoévaluation : Fiabilité des coûts (0 à 5)
- ❖ a10 Ea18 Autoévaluation : Disponibilité des informations de coût en moins de 4h (0 à 5)
- ❖ a12 Ea19 Ratio cotisation sur versements
- ❖ a13 Ea20 Ratio nombre de fiches de postes sur nombres de postes
- ❖ a13 Ea21 Dispositif de centralisation des fiches de postes (O/N)
- ❖ c01 Ec01 Nombre de personnes/jours de formation par an
- ❖ c01 Ec02 Autoévaluation : indice de satisfaction des stagiaires formés
- ❖ c01 Ec03 Proportion des formations personnelles sur formation pour le service
- ❖ c02 Ec04 Mise en place de l'observatoire des données sociales (0 à 5)
- ❖ c03 Ec05 Mise en place d'une structure ad hoc de type CTP (O/N)
- ❖ c03 Ec06 Nombre d'entretiens d'évaluation
- ❖ c04 Ec07 Budget du CAS et taux d'exécution
- ❖ c04 Ec08 Nombre de personnes ayant bénéficié d'au moins deux activités ASCUS