

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE  
PORTANT ADOPTION DU PROJET DES SERVICES ET POLES CENTRAUX

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 23 SEPTEMBRE 2022,

Vu le code de l'Education ;

Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu l'avis du comité technique (CT) de l'UCA en date du 13 septembre 2022 ;

**PRESENTATION DU PROJET**

La création de l'établissement expérimental a conduit l'Université Clermont Auvergne à adapter ses modalités de dialogue avec les structures qui la compose. La création des Instituts et l'objectif de proposer une visibilité sur la durée d'un contrat ont amené l'UCA à négocier des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) afin de discuter et d'arbitrer une trajectoire par structure sur 5 ans.

Ce travail, réalisé au printemps 2022 pour les instituts a été étendu à l'ensemble des services et directions centrales (au nombre de 16).

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

D'approuver le projet des services et des pôles centraux tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 30

Pour : 24

Contre : 0

Abstentions : 6

**Le Président,**

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION  
2022-09-23-02

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

**Modalités de recours :** En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

# Projet de services et de pôles centraux

## 1- Introduction

La création de l'établissement expérimental a conduit l'Université Clermont Auvergne à adapter ses modalités de dialogue avec les structures qui la compose. La création des Instituts et l'objectif de proposer une visibilité sur la durée d'un contrat ont amené l'UCA à négocier des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) afin de discuter et d'arbitrer une trajectoire par structure sur 5 ans.

Ce travail, réalisé au printemps 2022 pour les instituts a été étendu à l'ensemble des services et directions centrales (au nombre de 16).

## 2- Méthode

Tous les services et pôles ont été sollicités à l'automne 2021 par le Directeur général des services avec un retour attendu auprès de la DRH. Une demande de mise à jour a été réalisée au printemps 2022.

Tous les services devaient porter une réflexion autour de 5 axes :

- Missions décentralisables,
- Missions dématérialisables,
- Processus métiers pouvant entrer dans le cadre de la simplification administrative,
- Évolutions des métiers et compétences,
- Projets structurants.

La DRH a ensuite rencontré chaque directeur de service / pôle individuellement avec la présence systématique des DGA/DGS pour lesquels la structure est rattachée. Cela permet de mettre en parallèle les demandes des services qui impactent d'autres services et d'envisager les effectifs et la structure des emplois nécessaires pour parvenir à remplir les objectifs des services.

## 3- Calendrier

Le projet de services et de pôles centraux global fait l'objet d'une présentation au Comité Technique du 13 septembre 2022 et au Conseil d'Administration de l'UCA du 23 septembre 2022.

Ce projet de services et de pôles prévu sur 4 années fera l'objet d'une actualisation annuelle préparatoire au dialogue de gestion RH permettant la consolidation annuelle de la campagne d'emplois de l'UCA.

Les 3 premiers axes permettent de faire un état des lieux objectif à partir duquel un travail important va être engagé avec les Instituts pour déterminer le degré de subsidiarité qu'il est possible et acceptable de mettre en place. Ce travail est mené par la direction générale et la Première VP en charge du pilotage et des moyens.

Dans le même temps, ces informations et dialogues doivent permettre d'identifier les mesures de simplification que l'UCA peut engager pour l'avenir. Ce travail est conduit par la direction générale en appui du chargé de mission en charge de la simplification administrative.

## **4- Evolutions des métiers et des compétences**

Un travail est en cours au sein de la DRH afin de définir et d'identifier les métiers en tension et les nouveaux métiers, et d'évaluer les risques en matière de recrutement.

## 5- Projets structurants

Services / pôles	Projets à venir	Réglementaire ou d'établissement	Conséquences en temps de travail ou en effectif	Échéance	Priorité
AC	Réforme de la responsabilité personnelle et pécuniaire des agents comptables publics	Réglementaire			
AC	Repositionnement du contrôle interne dans le cadre de la RPP des agents comptables	Réglementaire	Redéfinition des enjeux et des seuils de contrôles renforcés. Maintien des effectifs	2022-2023	
AC	Mise en place d'un service facturier recettes	Etablissement	Gestion efficiente de la trésorerie : maîtrise des délais de paiements, visibilité des flux financiers attendus		
AC	Déploiement du projet nouveau SIFAC	Réglementaire	Redéploiement de SIFAC en mode S/4 HANA via une migration de SIFAC : lors du passage à S/4 il n'y aura qu'une seule base tiers (2 actuellement ; fournisseurs /missionnaires et clients)	2024-2025-2026	
AC	Déploiement de FCA Manager	Etablissement	Gestion efficiente des échéanciers de facturation des recettes de formation continue. Création des clients doublonnée dans FCA MANAGER et dans SIFAC	2021-2022	
AC	Mise en place d'une pré-clôture comptable	Etablissement	Organisation d'un calendrier de phases de pré-clôture avec les services ordonnateurs afin d'optimiser la clôture finale.	2022	
AC	Mise en place de la comptabilisation des stocks	Réglementaire	Nécessite 1/4 ETP supplémentaire	2022	
AC	Transfert des comptes du SACD ISITE dans le budget principal	Etablissement	Environ 6 mois de travail entre le 1/07/2022 et le 01/07/2023	2022-23	
AC	Le nouveau cadre de transmission des comptes à la FDIP : INFNOE au 01/01/2023	Réglementaire	Ce projet nécessitera de nouveaux contrôles comptables et budgétaires quotidiens - Nécessite 1/2 ETP supplémentaire	2022	
AC	Dévolution du patrimoine immobilier	Etablissement		2023-2024-2025	
ANIMALE RIE	Mettre en place la cryopréservation	établissement		2023	
ANIMALE RIE	Renouvellement des agréments	Réglementaire		2022/2026	

ANIMALE RIE	Schéma directeur des animaleries	établissement	Travail de 2 ans avec accompagnement extérieur	2024-2025	
ANIMALE RIE	Création de la plateforme	établissement		2024	
ANIMALE RIE	Définition d'une stratégie sanitaire	établissement	1 an avec accompagnement extérieur	2023	
DA	<b>Externalisation de l'achat</b> (centrales achats et Recours à des marchés de la DAE/SGAR/AMUE/GROUPEMENT DE COMMANDES) pour les achats hors pédagogie ou recherche	Etablissement	Gain temps de travail sur tous les marchés maintenance bâtimentaire, logistique, informatique	au plus vite	1
DA	<b>Exploitation du diagnostic du Plan Achat de l'Etat</b>	Etablissement/DAE	Les moyens (SI achat) et les effectifs devront être en corrélation avec les négociations de l'UCA avec la DAE sur le volet 4 du Plan achat de l'Etat : <i>"feuille de route et conditions de mise en œuvre"</i>		1
DA	<b>Création d'un Pôle suivi exécution marchés</b> : Activité gérée actuellement en partie par les services prescripteurs, en partie à la DBF par la "Cellule de Contrôle et d'exécution des marchés pour certains marchés transversaux" (assurances, repro, téléphonie) et en partie par la DA pour les marchés transversaux que la Cellule de la DBF ne suit pas (fournitures de bureaux, voyage-hébergement, UGAP...) sans oublier l'activité du pôle qualité de la DBF qui gère les nombreux dossiers litigieux de facturation sur les marchés.	Etablissement	en fonction du positionnement de ce pôle à la DA ou à la DBF ?	A définir	2
DA	Appels à projets - AAP - I-Site	Etablissement	La DA n'est pas en mesure actuellement d'absorber des mises en concurrence supplémentaires	Au plus vite	2
DA	<b>Réorganisation du Pôle de suivi des projets financés et contrôlés</b> : les pièces sont demandées par la DBF à la DA plusieurs années après la signature du marché, engendrant une activité chronophage "d'inspecteur mène l'enquête" et engendrant des risques de non financement pour non-respect de la commande publique.	Règlementaire	La conséquence majeure est pécuniaire. L'utilisation des financements doit respecter les règles de la commande publique. Ce respect doit être réalisé en amont et non lors du contrôle...	Au plus vite	3
DA	<b>Définition des services prescripteurs sur tous les segments d'achat</b>	Etablissement	Allègement du travail de la DA sur les segments d'achat ou la DA se retrouve service prescripteur	Au plus vite	3
DAJI	Mise à niveau RGPD	Règlementaire	Nécessite un travail à temps plein, et non 50% comme actuellement, et donc un report des missions de l'actuelle DPO sur un autre agent, ou le partage de la mission de DPO avec un autre agent à 50% sur cette mission, donc 0,5 ETP supplémentaire.	Au plus vite	1
DAJI	Mise en place d'un réel pôle contentieux, compte tenu de l'inflation de cette mission	Etablissement	Nécessite +0,5 ETP, dans la durée, et pas seulement en CDD surcroit d'activité.	Au plus vite	1
DAJI	Passage à l'archivage numérique	Etablissement	Nécessite un poste à temps plein, donc un +1 sur le pôle archives, car le traitement des arriérés occupe déjà 1ETP.	1 an	2

DBF	SI MISSIONS ; chaine d'établissement des OM et états de frais totalement modifiée et dématérialisée. Mise en œuvre, Appui au démarrage puis SAV	Etablissement (marché AMUE)	1 renfort demandé au pôle qualité au vu du temps consacré à la définition et mise en œuvre des nouveaux schémas	2022 et 2023	1
DBF	Evolution de la structuration de l'EPE (structuration au niveau de l'établissement = > <b>intégration I-Site</b> , BAI, école d'archi, dévolution, intégration INP			2022	1
DBF	Intégration du budget I-Site	Etablissement	Restructuration budgétaire ; important travail préparatoire des Pôles Qualité et Budget Renforcer la cellule des gestionnaires I-Site : +1, intégrer la responsable?	2023	1
DBF	Dévolution totale du Patrimoine	Etablissement	Restructuration budgétaire ; important travail préparatoire des Pôles Qualité et Budget, Renforcer l'équipe : +1, intégrer la responsable?	2024	1
DBF	INFINOE	Réglementaire : nouvel infocentre	Travail préparatoire important du pôle Qualité et du pôle Budget	2023	1
DBF	Mise en œuvre financière des nouveaux appels à projets lancés (CAP GS, ASDESR, Excellence...), conclusion de contrats de recherche européens ; actes de gestion en dépenses et en recettes, contrôle du déversement de la paie, justifications des dépenses auprès des financeurs, appui aux gestionnaires	Etablissement	Montée en charge de la gestion financière des différents projets : <b>1 renfort pôle recherche et formation</b> + restructuration de la cellule financière Europe + renforcement du pôle financier central pour la gestion des projets portés par la DGA Partenariats et Territoires	2022	2
DBF	Nouveau modèle d'allocation des moyens	Etablissement	Travail avec la direction et la gouvernance	2023	2
DBF	Nouveau SIFAC	AMUE	Changement de base de données. Reprise partielle des données. Ressaisie des données. Attention, la bascule devra être synchronisée avec l'INP	2025 ou 2026	3
DBF	CRM				4
DBF	Déploiement du Contrôle interne	Réglementaire	Travail en transverse	2022	
DBF	Cellule suivi exécution des marchés	Etablissement	Renforcer et repositionner la cellule en lien avec la DA	2023/2024	
DBF	Comptabilité analytique	Etablissement et réglementaire	En appui du SAPCG		
DBF	GED : projet structurant (pas de visibilité)				
DBF	Création du service facturier recette à l'AC	Etablissement			
DF	Projet PC-SCOL PEGASE	Etablissement, porté par l'AMUE	1 ETP à recruter => fait	Projet en 2021/2024	1

DF	Fragilité forte de l'établissement sur les fonctions de scolarité - réorganisation de la cellule SI-scolarité	Etablissement	1 ETP => fait	Immédiate	1
DF	Soutenabilité de l'offre de formation - recettes et dépenses des formations initiales et continues	Etablissement	1 ETP à pérenniser - pôle pilotage => fait 1 apprenti Master CCA sur deux années universitaires => fait	démarrage automne 2021	1
DF	Processus qualité des formations initiales et continues	Réglementaire et établissement	Surcroit de travail - pôle pilotage	2022	1
DF	Evaluation des formations et des enseignements	Réglementaire	1 ETP à pérenniser - OFDE - non pourvu faute de candidat	Evaluation HCERES	1
DF	Refonte du portail "Trouver Mon Master"	Réglementaire	Surcroit de travail - pôle pilotage	préparation de la rentrée 2023	1
DF	Suivi de la mise en place des réformes (Santé, BUT, MEEF...)	Réglementaire	Surcroît de travail - pôle pilotage et gestion des cursus	durée du contrat	1
DF	Appel à projet : accélération des stratégies de développement d'enseignement supérieur et de recherche	Etablissement	Porté qui impacte le pôle formation continue, la chargée d'appui aux conventions et appels d'offre et le directeur de la formation. Réorganisation à venir des missions FC - recrutements à venir sur les crédits alloués si réponse positive.	rentrée 2022	2
DF	Campus Logistique et Transport, module d'enseignement au développement durable en Licence	Etablissement	1 ETP => fait	31-déc-22	2
DF	Feuille de route FC alternance validation - validée en décembre 2020 6 axes de travail : - développement de l'apprentissage - Fonds d'innovation pédagogique FC - consolidation accompagnement VAE - poste de labellisation Qualiopi / RNCP - hausse de l'activité FC - stratégie FC-apprentissage par instituts	Etablissement	Surcroit de travail	2022	2
DF	Réforme de la formation continue 2022	Réglementaire	Attente du vote de la réforme (individualisation de parcours, mobilisation du CPF par les entreprises, ajustement des financements de l'apprentissage ?	2022 ?	2
DF	Accompagnement des équipes pédagogiques dans le déploiement de l'APC dans toutes les formations	Etablissement	Une ingénieure pédagogique y est dédiée pour une grande partie de son temps (fiche de poste), toutes les IP accompagnent un peu l'APC (% variable selon les IP) mais il est prévu de recruter 2 ingénieurs(e)s pédagogiques sur les crédits LIA au printemps dès le feu vert de l'ANR (labellisation de l'i-site).	APC sur ensemble des formations à fin du contrat	3

DF	Déploiement de nouveaux outils numériques pédagogiques dont la réalité virtuelle + des ressources numériques (SPOC, MOOC, réalité augmentée ou immersive, e-portfolio...)	Etablissement	Il est prévu de recruter 1 ingénieur(e) numérique sur les crédits LIA au printemps dès le feu vert de l'ANR (labellisation de l'i-site), ainsi qu'un audiovisueliste sur ces crédits.	2022	3
DF	Universitarisation des IFSI	Réglementaire	Surcroit de travail - pôle scolarité	2023	3
DOSI	Hébergement PCScol	Etablissement	Recrutement de 3 agents : 1 ETP sur ressource propre et 2 ETP auto-financés via la convention AMUE / UCA	Début 2022	1
DOSI	Changement SI scolarité	Etablissement	Départ à la retraite d'un expert technico/fonctionnel annoncé en 2023, risque élevé de perte de compétences	2022/2023	1
DOSI	Evolution des infrastructures de proximité	Etablissement	Impact métier sur les équipes de proximité	en cours, échéance sur 2023	2
DOSI	Programme NCU et Pattern Matching	Etablissement		en cours	2
DOSI	Simplification et la dématérialisation	Etablissement	Besoin de formations pour la montée en compétence et l'appropriation des outils	en cours	2
DOSI	Services pour la recherche	Etablissement	Développer l'offre de service pour les équipes de recherche sur la partie infrastructure (stockage, ...)	soumis à arbitrage	3
DOSI	Services pour la recherche	Etablissement	Développer l'offre de service pour les équipes de recherche sur le volet service (bio-informatique, calcul, ...)	soumis à arbitrage	3
DOSI	Migration technologique SI Finance	Réglementaire	Impact métier non encore évaluable sur équipe infra et sur équipe AMSI	Annonce pour 2025	4
DOSI	Migration technologique SI RH	Réglementaire	Impact métier non encore évaluable sur équipe infra et sur équipe AMSI	Annonce pour 2025	4
DPIE	Programmation Pluriannuelle d'Investissements immobiliers	Etablissement (mise en œuvre du SPSI)	Maintien d'une équipe technique, administrative et financière à même de mettre en œuvre cette PPI dans les délais annoncés.	sur 5 ans (CPER, PEEC 2030)	1
DPIE	Intégration ou non de l'INP et impact pour la DPIE	Etablissement			1
DPIE	Poursuite de la dévolution	Etablissement et réglementaire	Obtention plausible dès 2022. Suivi <b>juridique, administratif et financier</b> . Equipe existante - PAFIJ - à maintenir a minima en etp.	Dans l'année	2
DPIE	Intégration des obligations du décret dit Tertiaire ainsi que leur suivi (OPERAT)	Règlementaire	Maintien d'une équipe sur les <b>données patrimoniales</b> et sur les consommations énergétiques, avec renforcement de la compétence BIM et en technicien thermique	Entre 1 et 3 ans	3



DPIE	Schéma Directeur Maintenance / GER	Etablissement et réglementaire	Indispensable au maintien en fonctionnement des bâtiments existants en lien avec les nouveaux outils de suivi de leur vieillissement. Conséquence en matière d'effectif : soutien administratif au quotidien du pôle POTER.	dans les 3 prochaines années	4
DRED	Développement et déploiement du SI CAPLAB	Etablissement	Allègement du temps consacré à la recherche et à l'échange d'informations, à la mise en forme des indicateurs	2022-2023-2024	1
DRED	Déploiement des SI valorisation de CAI et CNRS "PCRU"	Etablissement	Allègement du temps consacré à la recherche d'informations et à la mise en forme des indicateurs	2022	1
DRED	Mise en place d'une annexe financière simplifiée à destination des plateaux techniques UCA PARTNER pour certains types de prestations	Etablissement	Chiffrage facilité de la prestation et gain de temps associé pour le calcul du coût de la prestation	2022-2023	1
DRED	Réalisation d'une cartographie des missions et des interlocuteurs de la DRED par type de demande	Etablissement	Mobilisation de l'ensemble de la DRED pour la création de contenu	2022-2023	1
DRED	Mise en place du SI doctorat ADUM	Etablissement	Mobilisation du Pôle Etudes doctorales et HDR	2022 (Doctorat) 2023 (HDR)	1
DRED	Webisation des conventions	Etablissement	Mobilisation de la DRED	2022 Déploiement 2023	1
DRED	Parapheurs et signatures électroniques	Etablissement	Mobilisation de la DRED	2022	1
DRED	Création du portail Puy de Sciences dans le cadre du projet Science avec et pour la société en Auvergne (livrable 1)	Etablissement	Mobilisation du CESPAP	Fin 2022	1
DRED	Mise en place d'outils de communication et d'actions de sensibilisation au périmètre d'activité de la DRED (création de webinaires ou capsules vidéo etc) pour la communauté scientifique	Etablissement	Mobilisation de l'ensemble des Pôles de la DRED	2022-2023	1
DRED	Organisation d'ateliers de montage et de conduite de projets à destination des jeunes chercheurs	Etablissement	Mobilisation du Pôle Ingénierie de Projets	2022	1
DRED	Rédaction d'un rapport d'activités annuel des missions inter-établissements de la DRED	Etablissement	Mobilisation des équipes de la CSTI, Cellule Europe, CED, UCA PARTNER	2023-2025	2
DRED	Renforcement de la présence de la DRED au sein des laboratoires et des instituts	Etablissement	Mobilisation de l'ensemble des Pôles de la DRED	2022-2025	2
DRED	Projet Science avec et pour la société en Auvergne	Etablissement	Mobilisation du CESPAP	2022-2023-2024	2
DRED	Conception de capsules vidéos (français/anglais) de témoignages de doctorants et de docteurs afin de mettre en place une politique des talents au niveau du recrutement en doctorat	Etablissement	Mobilisation du Pôle Etudes doctorales et HDR	2023	2

DRED	Création d'un réseau d'ALUMNI	Etablissement	Mobilisation du Pôle Etudes doctorales et HDR	2024-2025	3
DRED	Valoriser l'expérience professionnelle en mettant en place le doctorat en VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	Etablissement	Mobilisation du Pôle Etudes doctorales et HDR	2024	3
DRED	Animation d'ateliers ciblés sur l'écriture de projets européens, la mise en place des contrats de recherche...	Etablissement	Mobilisation du Pôle Ingénierie de Projets et du Pôle Valorisation	2022-2026	3
DRED	Labélisation qualité des études doctorales et HDR	Etablissement	Mobilisation du Pôle Etudes doctorales et HDR	2025-2026	3
DRED	Formation de doctorat déclinée en European Credits Transfer Scale	Etablissement	Mobilisation du Pôle Etudes doctorales et HDR	2024	3
DRED	Implication des doctorants étrangers (40%) dans le réseau Alumni	Etablissement	Mobilisation du Pôle Etudes doctorales et HDR	2024-2025	3
DRED	Répondre à un appel à projet européen dédié à la CSTI	Etablissement	Mobilisation du CESPAN et de la Cellule Europe	2025-2026	3
DRH	I-SITE CAP 20/25 - CAP GS - AAP en général	Etablissement	Besoin de nouveaux personnels		1
DRH	Salle de formation	Etablissement	Aucune	2022	1
DRH	Dématérialisation des dossiers administratifs	Etablissement	Aucune car DRH prestataire pour un Institut	en cours pour 2022	1
DRH	Briques e-grh (fiche de poste, congés, télétravail...)	Etablissement	Aucune	2023	2
DRH	Suite RH de l'AMUE Préliquidation / PMS	Etablissement	Repyramidage de poste		2
DRH	Archivage / stockage numérique	Etablissement	Aucune	2024	3
DRIF	Déploiement de l'Initiative Carte Européenne Etudiante	Réglementaire	Mobilisation 0,5 ETP actuellement en charge du SI Moveon	En cours	1
DRIF	Intégration du périmètre international de l'Isite au sein de la Direction / articulation CAP GS	Etablissement	Mobilisation 1 ETP dédié + encadrement	En cours	2
DRIF	Déploiement de la démarche qualité dans le cadre de l'attribution du label Bienvenue en France (suivi des indicateurs, création de nouveaux de services, recensement et partage de bonnes pratiques...)	Etablissement	action initiée à moyen constant qui nécessiterait la mobilisation d'1 ETP dédié	En cours	2
DRIF	Définition et mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de communication internationale pour l'EPE	Etablissement	A définir selon moyen affecté possible	A venir	3
DVU	Mise en œuvre du Schéma Directeur de la Vie Etudiante 2022-26. C'est le cadre de travail le plus général de la DVU à l'échelle de l'établissement.	Etablissement	Tout le temps de travail de tout l'effectif de la DVU hors CLASS.	Début 2022. Portage VP	1

DVU	Création d'un pôle "Vie de Campus" au sein de la DVU pour dynamiser la CVEC notamment à l'échelle du site, accompagner les services mutualisés, gérer le copil Vie de Campus.	Etablissement	2 personnes supplémentaires	2022	1
DVU	RSE : labellisation DRS à obtenir pour l'établissement	Etablissement	Fil rouge du travail de la gestionnaire RSE	A partir de juin 2022	1
DVU	RSE : Renouvellement du Plan de Mobilité 2023-27 avec le SMTC	Etablissement	Mobilisation de la gestionnaire RSE et de ressources extérieures à la DVU : département Géographie LCSH.	Préparation de fév à sept 2023	2
DVU	CLASS : * organisation d'un second Marché des producteurs et artisans locaux. * organisation d'une Fête des personnels	Etablissement	Chronophage	Printemps 2023	2
DVU	MVE : valorisation des "compétences" des étudiants développées à l'occasion de leurs engagements dans les différents domaines de la vie étudiante, en lien avec les prescriptions de la circulaire du 23 mars 22 relative à l'Engagement, l'encouragement et les initiatives étudiantes.	Règlementaire		Travail avec La Fabrique	2
DVU	MVE : Développement d'actions de vie étudiante sur les campus de Clermont-Aubière et de centre-ville en lien avec les associations étudiantes, et notamment l'ouverture du tiers-lieu étudiant Le Nota-Bene à la MVE à la rentrée 2022	Etablissement		1er septembre 2022	2
DVU	CLASS : démarche auprès des prestataires de l'action culture-sport-loisirs pour qu'ils dématérialisent leur billetterie.	Etablissement	Liaison usagers (personnel universitaire) -CLASS facilitée et sécurisée.  Si tous les prestataires proposaient de la billetterie dématérialisée il n'y aurait plus besoin d'une régie, et donc d'un régisseur au CLASS, comme le souhaiterait l'agent comptable.		3
DVU	Création d'un "pôle RSE" pour accompagner administrativement les chargées de mission F sur le développement durable et sur l'égalité, les discriminations et les VSS.	Etablissement	1 personne, gestionnaire RSE		
PAR	Prise en charge de la dépense sur des opérations de recherches avancées (contrats de recherche) pour certaines Unités adhérant à PARTAGE	Etablissement	moyen constant pour l'instant ; selon la volumétrie et les demandes, une réévaluation est à prévoir en lien avec le CoPil	Janvier 2023	1
PAR	Passage du mode projet en service pérenne pour PARTAGE	Etablissement	demande de stabilisation des CDD (ouverture de postes, Cdésation) Cdésation pour les deux gestionnaires CDD, le processus est acté pour le responsable (demande de passage en catégorie A)	2023	2

PAR	Rattachement à une direction métier : DRED	Etablissement	déménagement à prévoir ; locaux compatibles à prévoir ; travail avec la direction de la DRED (maintien dans un premier du rattachement "projet" à la DG)	Septembre 2023	3
SAPCG	SI RH - Venir en appui du déploiement de <b>SIHAM pré liquidation</b> (en lien avec le pilotage de la MS)	Etablissement	0,1 etp	déploiement courant 2023	1
SAPCG	Venir en appui du déploiement de <b>PEGASE</b> du nouvel outil de gestion de la scolarité	Etablissement	0,2 etp (à affiner)	2022/2024	1
SAPCG	SI RH - Venir en appui du déploiement de <b>SIHAM PMS</b> (en lien avec le pilotage de la MS)	Etablissement		courant 2024 ?	2
SAPCG	Venir en appui du déploiement d'un <b>CRM</b>	Etablissement		2022	2
SAPCG	Déployer un <b>SID</b> (Système d'information décisionnel)	Etablissement	ETP	2024/2025 ?	2
SAPCG	Venir en appui du déploiement de <b>SINAPS</b> avec la DOSI	Etablissement		démarrage 2024 ou 2025 ?	3
SAPCG	<b>Réflexion sur une démarche qualité, management par la donnée</b> Créer et/ou renforcer la qualité de la donnée.	Etablissement		A voir	3
SST	Déménagement sur site unique	Etablissement			
SST	accueil interne en médecine du travail impossible avant déménagement, risque perte d'agrément	Etablissement	plus 1 ETP sans impact sur masse salariale établissement (convention CHU art R. 6153-9 du CSP)		

## 6- Bilan des besoins RH

Services / Pôles	Moyens humains	Titularisations Cdésation	Nouveaux moyens	Repyramidages	Arbitrages	Catégorie concernée
AC	Service facturier 1C en B			X	OUI	B
AC	Stabilisation du pôle comptabilité	X			OUI	A
AC	Pérennisation	X			OUI	B
AC	Pérennisation	X			OUI	C
ANIMALERIE	1 B responsable technique de l'animalerie		X		OUI	B
BU	IGR Univege Herbiers	X			OUI	A
BU	1 IGE univege	X			OUI	A
BU	1 Technicien univege	X			OUI	B
BU	Repyramidage de C en B		X		OUI	B
BU	Repyramidage de C en B		X		OUI	B
BU	Repyramidage de C en B		X		OUI	B
DA	Un B en A sur le pôle des achats (si possible un deuxième sur le pôle qualité)			X	OUI	A
DAJI	Archivage de données numériques de l'établissement (1 catégorie A)		X		OUI	A
DAJI	Contentieux, pré contentieux 1 ETP de catégorie A (Cdisation)	X			OUI	A
DBF	Pole recherche / 1C en B			X	OUI	B
DBF	Pole recherche / 1C en B			X	OUI	B
DBF	Poste qualité et appui SIFAC (B) (SI missions et structure établissement)		X		OUI	B
DBF	1 B sur pole Eric Rosier (encadrement intermédiaire)	X			OUI	B
DBF	1 ASI en IGE (BUDGET)			X	OUI	A
DBF	Pole qualité (CDD A à stabiliser)	X			OUI	A
DBF	Structuration de la cellule i-site / AAP (1B) (voire renforts des gestionnaires LABEX).		X		OUI	A
DCOM	1 ASI en CDI à titulariser (dessinateur maquettiste, infographie.	X			OUI	A
DF	Observatoire: socler définitivement l'ETP supplémentaire accordé	X			OUI	A
DF	Cdésation d'un A	X			OUI	A
DF	Socler 1 ETP titulaire A à l'observatoire au lieu d'un CDD A attendu		X		OUI	A

DOSI	1 A périmètre Cyber + Big data		X		OUI	A
DOSI	1 A périmètre SINAPS (1),		X		OUI	A
DPIE	Poter, chargé d'opérations	X			OUI	A
DPIE	1 ETP à stabiliser sur le pôle MOOP	X			OUI	B
DPIE	1 ETP à stabiliser sur le pôle POTER	X			OUI	B
DPIE	Mission énergie. 1 A à pérenniser	X			OUI	A
DPIE	Mission énergie, 1 B à pérenniser	X			OUI	B
DPIE	MGP (maîtrise gestion de projets) 1 A sur le suivi sur mission de contract manager	X			OUI	A
DPIE	Modélisation bâtementaire (BIM) en 3D (un A pour 2024) => piste apprentissage		X		OUI	A
DPIE	1 B à titulariser sur l'outil ABILA	X			OUI	B
DRED	Un A à stabiliser sur le périmètre des école doctorales.	X			OUI	A
DRED	Une titularisation chargé de valo contrat => Niveau IGE	X			OUI	A
DRED	Cédésation sur mission valo/contrat	X			OUI	A
DRH	Recrutement 1 B au service recrutement		X		OUI	B
DRH	Repyramidage d'un B en IGE pôle développement (adjoint au pôle développement)			X	OUI	A
DRH	Repyramidage d'un C en B bureau EEC			X	OUI	B
DRH	Repyramidage d'un C en B bureau BIATSS			X	OUI	B
DRH	Repyramidage d'un C en B Bureau Santé/conditions de travail			X	OUI	B
DRH	Repyramidage d'un C en B Bureau contractuels			X	OUI	B
DRH	Repyramidage d'un C en B bureau recrutement			X	OUI	B
DRH	Repyramidage d'un C en B (services d'enseignement ou contractuels)			X	OUI	B
DRIF	Pérenniser et valoriser les moyens (avec plan de titularisation des A)	X			OUI	A
DRIF	Pérenniser et valoriser les moyens (avec plan de titularisation des A)	X			OUI	A
DVU	Pérennisation d'un C gestionnaire plus régie	X			OUI	C
DVU	Si départ gestionnaire DVU, privilégier un profil de B avec compétences financières.			X	OUI	B
PAR	Pérennisation CDD	X			OUI	C
PAR	Pérennisation CDD	X			OUI	C
PAR	Réhaussement catégorie A pour le responsable du PAR			X	OUI	A
PPT	Réhaussement catégorie C en B			X	OUI	B
SAPCG	1 ETP supplémentaire pour absorber la charge de travail en constante augmentation		X		OUI	A
SPR	1C secteur PC sécurité centre-ville		X		OUI	C

SPR	Pérenniser 1 CDD du PC sécurité Cézeaux	X			OUI	C
SPR	Pérenniser 1 CDD du PC sécurité Cézeaux	X			OUI	C
SST	Augmentation quotité de 0,5 à 1 EP pour une infirmière en CDI		X		OUI	A
SUH	1 ETP supplémentaire de chargé de suivi		X		OUI	A
SUH	Passer à 1 ETP de neuropsychologue (+0.5 ETP)		X		OUI	A
	<b>TOTAL des demandes</b>	35	51	17	103	
	<b>TOTAL des demandes arbitrées favorablement</b>	29	17	15	61	
	<b>Coût moyen des demandes</b>	185 000€	485000€	130000€	800000€	

Soit un arbitrage favorable pour les 2 à 3 ans à venir de 29 pérennisations *via* notamment les CDIisations, 17 créations de postes (10 catégories A, 6 catégories B et 1 catégorie C) et 15 repyramidages , à mener en parallèle des repyramidages des BIATSS en laboratoire financés par la LPR.

Il est rappelé que les créations arbitrées favorablement seront étalées sur la durée du contrat et qu'elles seront effectives sous réserve d'une situation financière soutenable de l'UCA.

## 7- Grands objectifs du projet de service des services et pôles centraux

Accompagner le développement de l'université en se donnant les moyens de continuer à répondre à des appels à projets.

Agir sur la structure des emplois pour accompagner l'évolution des métiers toujours plus techniques et nécessitant de nouvelles compétences ou une grande polyvalence. Un repyramidage global des emplois Biatss est à envisager.

Doter l'UCA de politiques attractives en matière de recrutement, rémunération et conditions de travail afin de redevenir concurrentiel sur le marché de l'emploi et de conserver les compétences internes.

SERVICE	BILAN
AC	Renforcer les équipes pour renforcer le contrôle interne comptable et budgétaire
AC	Modifier les processus pour introduire une pré-clôture des comptes et communiquer avec la FDIP
ANIMALERIE	Structurer la plateforme au niveau de l'UCA et la renforcer (administration, technique et soins)
BU	Repyramidage pour plus d'encadrement intermédiaire
BU	Stabilisation de l'équipe des herbiers Univèges.
DA	Des arbitrages politiques importants pour structurer
DA	Acquérir ou développer un système d'information achats.
DAJI	Doter la DAJI du nombre d'ETP nécessaires et cohérents (+3 ETP)
DAJI	Restructurer la DAJI en mettant des IGE/ATTACHES en responsabilité des pôles
DBF	Stabiliser les équipes et renforcer l'encadrement intermédiaire
DBF	renforcer le suivi des appels à projets et des projets nationaux
DCOM	Staffer l'équipe et la renforcer pour exercer un double mission COM institutionnelle et événementielle
DCOM	Accompagner les demandes des structures pour valoriser l'image et et le sentiment d'appartenance
DF	Remettre de la stabilité sur les missions scol pour éviter le turn over et le recours aux contractuels
DF	Formation des agents scol à décliner pour Apogée/pégase après formation des formateurs par l'AMUE
DF	Cœuvrer sur la stabilité de l'observatoire.
DOSI	Développement d'opérations (entre développement et système)
DOSI	Besoin d'arbitrage sur les services recherche
DPIE	BAI-M Politique pluriannuelle de maintenance - GER => qu'externalisons nous?
DRED	Plan de stabilisation de l'école doctorale
DRED	Plan de stabilisation des effectifs de la DRED en général
DRH	Staffer l'équipe parfois sous dotée.
DRH	Opérer des réhaussements de postes pour coller à la réalité des missions et responsabilités portées.
DRIF	Digitalisation, finance, International au niveau de toutes les directions.
DVU	Stabiliser les effectifs contractuels qui donnent satisfaction actuellement
PAR	Stabiliser les effectifs contractuels qui donnent satisfaction actuellement
PPT	Renforcer l'encadrement administratif sur Moulins
PPT	Renforcer la pôle partenariats et territoires en fonction des financements obtenus sur appels à projets
SAPCG	Doter la direction d'un SI décisionnel
SAPCG	SINAPS => arbitrage à rendre sur qui porte le projet, avec quels moyens supplémentaires
SAPCG	Développer la qualité des données
SPR	Travailler sur une structure des emplois réhaussée, plus en adéquation avec les missions.
SST	Stabiliser l'équipe existante et intégrer des internes.
SUH	Etoffer les effectifs pour accompagner l'augmentation d'étudiants en situation de handicap à l'UCA
SUH	Stabiliser les effectifs contractuels qui donnent satisfaction actuellement



## **8- Conclusions et engagements stratégiques**

Ce projet de service des services et pôles centraux s'inscrit dans une démarche dynamique de projection pluriannuelle des objectifs du projet d'établissement, en lien étroit avec les besoins RH nécessaires. Construit en parallèle des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des Instituts, ce projet permet l'accompagnement des Instituts tout en permettant un portage propre de certains projets notamment ceux en lien avec l'évolution des outils et les nouveaux métiers. Les projets et besoins identifiés ici reflètent également les réflexions en cours sur le niveau de subsidiarité à apporter à l'échelle de l'établissement, et ici notamment dans le sens d'une déconcentration (central vers Institut). Une fois les réflexions abouties, un ajustement sera donc nécessaire, ce sera l'objet des échanges annuels à mener dans le cadre de la préparation des campagnes d'emplois.