



# La DRH au service de la transition écologique- Retex UGA

# 1- Période 1 – 2016 à 2019

---

## ⇒ RSE au cœur de la politique sociale de l'UGA

- Accord cadre QVCT ( dont charte télétravail)
- Engagements pour l'employabilité durable des personnels : politique de formation volontariste, Cellule d'accompagnement des parcours professionnels
- SDPH
- Plan d'actions Egalité professionnelle

# 1- Période 2 – 2020 à 2024

---

Une Vice présidence RSE et une Mission rattachée à la DGS

Adoption du schéma directeur Responsabilité sociétale et environnementale de l'UGA

- Un axe « lutter contre les discrimination, pour l'égalité et pour une université inclusive

⇒ Plan d'action égalité

- Un axe développement d'une administration éco-responsable et inclusive

=> Des actions de sensibilisation et de formation des cadres et des personnels

# 1- Période 3 – 2024 à 2028

---

Une Vice présidence TREC et une direction TREC rattachée à la DGS

Elaboration d'un plan de transition écologique avec pour objectifs notamment

- Former l'encadrement supérieur et les personnels
- Agir contre le réchauffement climatique
- Œuvrer pour une administration éco-responsable
- Développer les mobilités douces (Adoption d'un plan de mobilité durable en juillet 2025)

Adoption d'un schéma directeur RH portant les engagements de la transition écologique en juillet 2025

## Les 5 axes du SDRH-UGA

**1**

Développer  
l'attractivité,  
attirer et  
promouvoir les  
talents

**2**

Promouvoir  
l'égalité, la diversité  
et la transformation  
écologique

**3**

Améliorer la qualité  
de vie et les  
conditions de  
travail des  
personnels

**4**

Déployer une  
Gestion des  
Emplois et des  
Parcours  
Professionnels

**5**

Transformer la  
fonction RH

# La TREC au cœur du SDRH

---

- ⇒ Favoriser l'intégration et un engagement durable des personnels
- ⇒ Développer les opportunités de progression professionnelle et la mobilité des personnels
- ⇒ Favoriser la motivation et la reconnaissance des personnels (démarches participatives, reconnaissance engagement dans la TREC)
- ⇒ Développer les mobilités douces dans les déplacements domicile-travail et déplacements professionnels
- ⇒ Nouveau PAE
- ⇒ Améliorer la QVCT (évolution des temps de travail pour un meilleur équilibre vie pro/vie perso ; espaces de travail collaboratifs, plan forte chaleur
- ⇒ Management et accompagnement des transitions
- ⇒ GEPP pourtant la transition écologique des métiers et des compétences
- ⇒ Dématérialisation des processus RH