

Groupe pilote « RH »

Compte-rendu de la réunion du 29 juin 2016

Présents : Denis Arnold, Stéphane Chauvier, Fabrice Chemla, Myriam Christien, Bernard Froment, Catherine Helbert, Jacques Malenfant, Anne-Marie Tièges

Le groupe pilote s'est attaché, durant cette première réunion, à identifier les enjeux pour le fonctionnement de la nouvelle université. Les échanges ont permis de mettre en évidence un nombre important d'interactions avec d'autres groupes, qui supposent une liaison efficace pendant le travail. Ces premiers éléments de réflexion sont retracés ci-après.

Organisation générale :

Le calendrier global consiste à traiter de la conception générale (répartition entre les niveaux des fonctions, des décisions...) d'ici à la fin 2016, et aborder ensuite la construction des services respectant cette structuration. Dans le calendrier, il est nécessaire de tenir compte :

- ✓ du temps de consultation des représentations des personnels et des instances puisque le CT de l'UPMC a déjà indiqué qu'une expertise du CHSCT était attendue sur l'évolution des conditions de travail, ou les risques psychosociaux liés à la réorganisation des services ;
- ✓ des obligations légales et des échéances clés afin que la nouvelle université soit effective au 1er janvier 2018 et que les nouveaux outils et services indispensables (comme la paye par exemple) soient en état de fonctionner.

Périmètre de travail du GT :

- Identifier les obligations réglementaires du périmètre RH, notamment dans les processus décisionnels et les instances ;
- Proposer des scénarii sur la répartition des compétences RH entre les différents niveaux de gouvernance et de gestion (université, facultés, composantes, structures de recherche ou de formation), y compris pour la gestion de masse salariale (travail partagé avec le GT finance-comptabilité). Argumenter pour chacun d'eux les conséquences en terme de répartition des compétences et de positionnement des niveaux de décision et de gestion (trop souvent confondus), ainsi que de l'impact sur les instances (CPE, CHSCT, CAC restreint, etc.) ;
- Etudier la convergence des conditions de travail (régime indemnitaire, primes, RTT, statuts des contractuels, etc.) et, pour chacun des points à quelle échéance (2018 ou après ?) ;
- Prendre en compte les risques professionnels, la santé au travail (hygiène et sécurité et RPS) ;
- Intégrer les questions de politique sociale et d'action culturelle et sociale pour les personnels ;
- Traiter le sujet du handicap pour ce qui concerne les personnels, qui n'est actuellement pas intégré entre étudiants et personnels car il n'adresse pas les mêmes questions.

Sur la méthode :

La première phase de répartition des compétences étant étroitement liée aux questions de statuts, le GT devra partager avec le groupe statuts sur cette question, les différents scénarii seront présentés ensuite aux groupes miroirs qui challengeront ces propositions. De ces confrontations ressortiront les versions de scénarii soumis à l'arbitrage.

Il est suggéré de faire une revue de toutes les opérations RH d'une année pour s'assurer que tous les points ont été traités, que chaque mission est attribuée à un niveau de gouvernance, et sans conflit entre les niveaux de gouvernance.

Quelques questions importantes identifiées :

- ✓ Concernant l'indemnisation chômage, Paris-Sorbonne dépend du système national alors que l'UPMC gère son système propre. S'il y a convergence vers le système national cela devra être inclus dans le coût de la fusion (le régime transitoire est obligatoirement coûteux).
Question : Est-il possible de conserver deux systèmes partiels ? Si non, quelle cible ? Obligation 2018 ou négociation possible ?
- ✓ L'obtention de financements européens H2020 est facilitée pour un établissement qui dispose d'une labellisation européenne des carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs. L'UPMC a lancé son processus de labellisation.
Question : La transposition dans la nouvelle université est-elle acquise ? A organiser ?