

Groupe de travail « Ressources Humaines »

Relevé de conclusions du 1^{er} décembre 2016

Présents : Denis Arnold, Anne-Marie Tiegès, Sophie Allard, Hamida Ferrat, Gauthier Deneuville, Frédéric Bergot, Anne Linares, Myriam Christien, Caroline Sananès.

Excusée : Martine Aujoulat.

Rédactrice : Caroline Sananès.

-
- Ordre du jour : Travail sur l'état des lieux

L'objectif du groupe de travail est de proposer un état des lieux de l'organisation, des procédures et des outils actuels au sein des deux établissements. Il s'agit de rendre compte de leurs points communs et de leurs spécificités en identifiant les bonnes pratiques existantes. Cette étape devrait favoriser une meilleure connaissance mutuelle des deux établissements et préparer les travaux prévus pour février 2017 sur la définition de l'organisation cible et la convergence des outils et des procédures. Le travail devra rester très synthétique et s'organiser en trois temps : une analyse comparative de l'organisation des activités, une analyse comparative des principaux outils et procédures, une estimation des effectifs en ETP sur les services centraux et communs. La production du GT RH sera ensuite restituée au GP RH pour faire l'objet d'un rendu final à l'équipe projet le 28 janvier 2017.

Le groupe de travail RH s'est dans un premier temps consacré à l'étude de la sous-fonction « Gestion de l'indemnitaire ». Une analyse comparative de l'organisation des activités, des principaux outils et procédures a été effectuée pour cette sous-fonction.

Plusieurs points communs ont pu être relevés. On trouve un parallélisme dans le principe d'attribution des indemnités entre les filières, sur des compléments de rémunération sous forme de primes indemnitaires de nature réglementaire, et sur l'existence de dispositifs d'intéressement à destination des personnels fonctionnaires et contractuels. Enfin, la gestion est à ce jour effectuée dans chacun des deux établissements à l'aide de tableaux Excel. Plusieurs bonnes pratiques ont pu être identifiées, en particulier le maintien des primes d'intéressement.

Paris-Sorbonne et l'UPMC admettent en revanche une structure et des critères d'attribution de primes et de rémunérations différents avec des écarts de barèmes sur les primes statutaires.

Une réflexion sur la convergence des principaux outils et procédures relatives à la politique indemnitaire devra être menée. Une harmonisation du système de versement des primes et des critères d'attribution serait à ce titre souhaitable. Pour autant, une telle convergence ne sera pas possible sur le court terme.

Plusieurs points d'attention ont été retenus par le GT RH. La complexité et le caractère chronophage du système de plafonnement des primes des enseignants-chercheurs de même que le coût humain et financier de certains dispositifs devront être intégrés dans la réflexion vers une amélioration de la gestion de l'indemnitaire. La mise en place d'un outil de gestion des appels à candidature de primes pourrait être étudiée. Une cotation des emplois devra être établie pour faciliter la mise en place du régime indemnitaire des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP).

Prochaine réunion : le mardi 13 décembre à 14h00

Ordre du jour :

- ✓ Poursuite de l'état des lieux sur les autres sous-fonctions RH.

***Groupes de Travail pour
la construction de la
Nouvelle Université***



La prochaine réunion du GT RH permettra de poursuivre le travail sur l'état des lieux portant sur la gestion administrative et financière et la gestion des recrutements.

Prochaine réunion : le mardi 13 décembre à 14h00

Ordre du jour :

- ✓ Poursuite de l'état des lieux sur les autres sous-fonctions RH.