

## **Groupe de travail « Ressources Humaines »**

### **Relevé de conclusions du 13 décembre 2016**

**Présents :** Denis Arnold, Anne-Marie Tiegès, Sophie Allard, Martine Aujoulat, Hamida Ferrat, Gauthier Deneuille, Anne Linares, Myriam Christien

**Excusé :** Frédéric Bergot

**Rédactrice :** Camille Pachot

- 
- Ordre du jour : Suite du travail sur l'état des lieux

Lors de la réunion précédente, le groupe de travail Ressources Humaines a traité la sous-fonction « Gestion de l'indemnitaire ». Lors de celle-ci, le GT s'est penché sur les deux sous-fonctions suivantes, à savoir la « Gestion administrative et financière, validation des services, retraites et divers » ainsi que la « Gestion des recrutements ». Pour chaque sous-fonction, le groupe doit analyser trois points – Organisation, Procédures et Outils – afin d'en faire ressortir les éléments communs, les spécificités, les bonnes pratiques, les points d'attention et ceux à approfondir.

Concernant la sous-fonction « Gestion administrative et financière », l'UPMC et Paris-Sorbonne possèdent une organisation identique, c'est-à-dire une direction des ressources humaines centralisée. Quelques exceptions existent de part et d'autre comme la gestion des personnels contractuels des contrats de recherche. Les deux établissements ont également de fortes spécificités. Les deux écoles internes de Paris-Sorbonne – le CELSA et l'ESPE – conservent une partie d'activité RH. L'ESPE possède un service de gestion de proximité des RH qui assure l'interface avec la DRH, tandis que le CELSA opère les recrutements ainsi que la gestion administrative des agents contractuels sur ressources propres et des vacataires d'enseignement. Du côté de l'UPMC, la faculté de médecine n'entre pas dans la centralisation des ressources humaines et reste, à tous niveaux, une spécificité. La question relevant des retraites et la gestion des données a aussi été abordée. Un service dédié mutualisé à ces aspects pourrait être souhaitable.

Dans les deux établissements, de nombreuses procédures sont communes puisque régies par les statuts de la fonction publique et la tutelle. En revanche, certains accords internes et procédures divergent. Les maquettes d'actes de gestion provenant pour partie et bientôt en totalité de Virtualia à Paris-Sorbonne nécessiteraient une harmonisation à l'UPMC, ces dernières étant encore sous Word. On notera également que les campagnes d'avancement ainsi que leur gestion sont déconcentrées à l'UPMC ce qui n'est pas le cas à Paris-Sorbonne. On trouve également des différences au niveau des entretiens professionnels, dont la maquette est dématérialisée à Paris-Sorbonne et non à l'UPMC. Une bonne pratique de Paris-Sorbonne a été identifiée au sujet du traitement des dossiers pour la CPE. Ensuite, les membres du groupe soulèvent plusieurs points. Premièrement, le manque de relai RH dans les structures peut être pallié par une implantation de points d'appui locaux (hors communication et SI). Ensuite, il est à noter qu'en dehors des changements faisant suite au rapprochement des deux établissements, d'autres réformes doivent être prises en compte. Ainsi, il est indispensable d'avoir à l'esprit notamment la mise en place des pôles PETREL en 2020 et une possibilité d'un prélèvement des impôts à la source dans les années à venir.

Au sujet des outils, certains logiciels comme Win-Paie ainsi que les applications ministérielles sont communs. D'autres en revanche sont spécifiques comme Virtualia Net pour Paris-Sorbonne ou Harpège pour l'UPMC. Le calendrier de gestion des actions collectives et campagnes de lancement de Paris-Sorbonne a été identifié comme une bonne pratique. Dans les points soulevés, se trouvent notamment la question du SI RH, la charte d'utilisation de la messagerie ou encore la dépendance des services RH au bon fonctionnement des supports d'entrée des documents dématérialisés (à savoir l'ENT pour Paris-Sorbonne).

Prochaine réunion : le jeudi 12 janvier à 9h00

Ordre du jour : - Poursuite de l'état des lieux sur les autres sous-fonctions RH  
- Etat des effectifs

De manière plus générale, il est important également de relever que la gestion des congés effectuée via Virtualia Net à Paris-Sorbonne n'est pas gérée par la DRH à l'UPMC.

Pour la sous-fonction « Gestion des recrutements », les deux universités fonctionnent différemment. L'UPMC possède un service de recrutement propre tandis que les questions de recrutement à Paris-Sorbonne sont gérées par les deux services de gestion collective – engorgeant alors les services RH. Il est encore à noter que la faculté de médecine se distingue par le recrutement spécifique des hospitalo-universitaires

Ensuite, de nombreux points ont été soulevés par les membres du groupe quant aux questions de recrutement. Sur la mobilité par exemple, l'UPMC donne la priorité à la mobilité interne, alors qu'à Paris-Sorbonne il s'agit d'une priorité chronologique. Le groupe indique qu'il serait judicieux de poser un cadrage pour la mobilité en cours d'année afin de pallier la vacance de postes et les recrutements hâtifs, tout en respectant le droit de mobilité des agents. Le GT RH rappelle qu'un recrutement de qualité nécessite une période de 4 à 6 mois. Un cadrage permettrait donc d'anticiper les départs et de faire, éventuellement, des recrutements temporaires puis définitifs. A l'UPMC, un système de primes existe déjà pour dédommager les agents qui accepteraient de travailler un peu plus en l'absence d'un autre agent. Une autre solution envisageable serait la mutualisation des emplois.

D'autres points ont été abordés tels que la gestion de la masse salariale, les problématiques d'outils concernant le recrutement des vacataires, et la gestion des services d'enseignement ; la déconcentration de l'organisation matérielle des appels à candidature avec une centralisation de la garantie réglementaire, ou encore la réintégration des agents plusieurs années après leur départ. Ces questionnements, dont la gestion est différente d'un établissement à l'autre, doivent être discutés plus tard dans le processus de réflexion.

Une prochaine réunion est d'ores et déjà prévue par le groupe de travail Ressources Humaines. Les membres devront alors finaliser l'état des lieux des 14 sous-fonctions RH ainsi que remplir un état des effectifs. Afin d'avoir meilleure efficacité lors des prochaines réunions, des échanges en amont seront faits entre les deux établissements afin de pré-remplir les tableaux, discutés ensuite en réunion.