

Groupe de travail « Ressources Humaines »

Relevé de conclusions du 12 janvier 2017

Présents : Denis Arnold, Anne-Marie Tiegès, Hamida Ferrat, Gauthier Deneuille, Frédéric Bergot, Anne Linares, Martine Aujoulat, Myriam Christien

Excusée : Sophie Allard

Rédactrice : Caroline Sananès

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

Le groupe de travail a poursuivi son travail sur l'état des lieux et traité les sous-fonctions suivantes : « le management de la fonction Ressources Humaines », « le pilotage de la gestion RH », « la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) », « le développement qualitatif des RH », « le dialogue social », « l'action sociale », « le système d'information RH », « le conseil en organisation du travail-conduite du changement RH » et « la prévention des risques professionnels ».

Pour chacune de ces sous-fonctions, le groupe a mis en évidence les spécificités, les points communs et les bonnes pratiques des deux établissements.

1- Le management de la fonction Ressources Humaines et le pilotage de la gestion RH

Les deux établissements se caractérisent par une centralisation de la fonction RH et un management de la fonction RH de proximité. Celle-ci reste néanmoins très diffuse puisque partagée à des degrés divers par tous les responsables en charge de l'encadrement et du recrutement.

Des réunions et séminaires réguliers associant les DRH et les personnels sont organisés dans les deux établissements, une bonne pratique que le groupe de travail souhaite voir reconduite au sein de la Nouvelle Université. Des notes et procédures internes sont également diffusées sur l'espace des personnels et directement par courriel à tous les responsables et/ou agents selon le cas.

Le groupe de travail fait remarquer qu'une centralisation de la fonction RH ne doit pas se traduire par une absence de partage de la fonction RH. La nature et la qualité du relai RH dans les composantes et directions tel qu'il existe aujourd'hui devra faire l'objet d'une attention particulière. Une meilleure diffusion de l'information de proximité et l'implantation de points d'appui locaux pourraient à terme être encouragées.

La construction d'un véritable schéma directeur des ressources humaines accompagné d'un tableau de bord stratégique est souhaité par le groupe de travail. Celui-ci rappelle également la nécessité de replacer la dimension stratégique au cœur du management des ressources humaines et éviter ainsi qu'elle ne soit noyée dans l'opérationnel.

Certaines différences ont pu être notées entre les deux établissements. Elles concernent notamment :

- L'utilisation de logiciels spécifiques (Virtualia et Virtualia Net pour Paris-Sorbonne et Harpège pour l'UPMC). *Le groupe de travail souhaite par ailleurs identifier de nouveaux outils permettant la prise de rendez-vous pour les campagnes de recrutement.*

- Des pratiques différentes : à Paris-Sorbonne, à la différence de l'UPMC, sont recensés en DRH les emplois du temps de l'ensemble des personnels BIATSS.

2- La GPEEC et le développement qualitatif des RH

La mise en œuvre de la GPEEC concerne les deux établissements (bien qu'à l'UPMC, la GPEEC se fonde davantage sur la gestion prévisionnelle de la masse salariale) et s'appuie notamment sur : la réalisation de cartographies des emplois (toujours en cours), une analyse des emplois à partir des entretiens professionnels et de formation, un recensement des postes vacants, etc.

Le groupe de travail rappelle que la GPEEC se conçoit à tous les niveaux et n'est pas seulement un outil central de pilotage des RH. Une GPRH de proximité au niveau d'une unité mixte de recherche (UMR) ou d'une unité de formation et de recherche (UFR) et adossée à un contrat quinquennal peut être envisagée. Une meilleure articulation entre les services de gestion et ceux de la GPEEC est par ailleurs souhaitée. De même qu'une meilleure exploitation des comptes rendus des entretiens professionnels et de formation. Le groupe de travail insiste sur la nécessité de veiller à ce que la GPEEC concerne toutes les catégories de personnel de l'université.

Une spécificité est à noter concernant l'élaboration du plan de formation. Celui-ci est annuel à Paris-Sorbonne et pluriannuel à l'UPMC (avec un plan de formation spécifique pour la faculté de médecine, imposé annuellement par l'ordre des médecins).

3- Le dialogue social, l'action sociale et la prévention des risques professionnels

Au sein des deux universités, la mise en place et la gestion des instances paritaires CPE (Commission Paritaire d'établissement), CT (Commission Technique) et CHSCT (Commission Hygiène et Sécurité et conditions de travail) font intervenir la DRH. La gestion du CAC (Conseil Académique) Restreint relève à la fois de la DRH et des directions en charge des affaires juridiques (DAG/DAJI). Une différence existe néanmoins : l'organisation des comités techniques est le fait de la DRH à Paris-Sorbonne.

Plusieurs bonnes pratiques ont pu être relevées : l'existence de conférences sociales du président organisées depuis 2016 à l'UPMC ; des rencontres périodiques avec chaque organisation syndicale, le vice-président moyens et ressources humaines et le DRH à Paris-Sorbonne ; la consultation régulière des instances garante d'un dialogue social permanent ; l'existence d'une collaboration solide entre la DRH et la DAG/DAJI.

L'amélioration du dialogue avec la tutelle dans le traitement des situations individuelles est cependant souhaitée par le groupe.

La mise en œuvre de l'action sociale est garantie au sein des deux établissements par l'existence d'une commission des affaires sociales. L'action sociale prise en charge par les deux universités comprend notamment : les aides financières à destination des agents (avec une possibilité de prêt à l'UPMC), la restauration collective, l'accompagnement des personnels en situation de handicap intégré dans une mission « handicap » à l'UPMC, et la médecine préventive (service de médecine de prévention existant à l'UPMC, en cours de création à Paris-Sorbonne).

Certaines structures sont néanmoins spécifiques à Paris-Sorbonne et à l'UPMC. C'est le cas d'une association du personnel et d'une halte-garderie (identifiée comme bonne pratique par le groupe de travail) à l'UPMC. A l'UPMC est présent un service de gestion expert en protection sociale des agents.

Plusieurs points d'attention et points à approfondir ont été retenus par le groupe de travail, notamment la nécessité :

- de mettre en place un outil de gestion des accidents de travail à Paris Sorbonne
- de prendre en compte les difficultés de recrutement des médecins de prévention (liées à une pénurie des médecins de prévention)

Au sein des deux établissements la prévention des risques professionnels est portée par un service dédié non rattaché à la DRH.

La formalisation de l'état des lieux sera finalisée par échanges entre les deux établissements.

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



La prochaine réunion du groupe pilote RH aura lieu le 26 janvier. Elle aura pour objet une présentation de l'état des lieux et plus particulièrement des points d'attention retenus par le groupe de travail.