

Groupe de travail « Ressources Humaines »

Relevé de conclusions de la séance du 9 février 2017

Présents : Denis Arnold, Anne-Marie Tieges, Hamida Ferrat, Gauthier Deneuve, Frédéric Bergot, Sophie Allard, Martine Aujoulat, Sophie Cluet, Dominique Signeyrole, Sylvaine Soubiran, Myriam Christien

Excusée : Anne Linares

Rédacteur : Caroline Sananès

Ordre du jour : Travail sur l'organisation de la fonction RH

Le GT est entré dans une nouvelle phase de travail sur l'organisation de la fonction RH. Il s'appuie sur les travaux réalisés au cours de la phase précédente (principes structurants et état des lieux) et propose une répartition opérationnelle des sous-fonctions entre les niveaux universitaire, facultaire voire interfacultaire. Les travaux du groupe s'inscrivent dans le respect du cadre fixé par les projets de statuts et le document d'orientation stratégique soumis au CA le 20 janvier 2017. Une estimation des ETP est également attendue.

Remarque préliminaire : pour le GT, l'interfacultaire renvoie à un service opérationnel rattaché au niveau universitaire.

1. Le management de la fonction RH

Un management de la fonction RH qui relève des niveaux universitaire et facultaire : intervention du niveau universitaire pour ce qui relève du management stratégique de la fonction RH ; intervention du niveau facultaire pour un management de la fonction RH souhaité de proximité et au plus près des agents.

2. Pilotage de la gestion RH

Un pilotage de la gestion RH qui relève des niveaux universitaire et facultaire au 1^{er} janvier 2018.

Remarque du GT : une révision des effectifs en ETP à la hausse pourrait être nécessaire au sein de la Nouvelle Université.

3. Gestion administrative et financière, validation des services, retraite et divers

Une gestion administrative collective (concernant les campagnes en lien avec les instances, exemple : pour les campagnes de promotions) positionnée au niveau universitaire ; une gestion administrative individuelle positionnée au niveau facultaire.

Le GT s'interroge également sur le positionnement futur de la fonction RH au sein d'un SAIC (service d'activité industrielle et commerciale) dont le périmètre reste encore à définir au sein de la Nouvelle Université.

4. Gestion des recrutements

Un cadrage de la politique de recrutement et un recueil de l'avis des conseils au niveau universitaire ; une organisation des opérations de recrutement et/ou concours des personnels et des enseignants au niveau facultaire et/ou interfacultaire.

Au 1^{er} janvier 2018, organisation des opérations de recrutement et/ou concours des personnels et des enseignants interfacultaire pour la faculté des sciences et d'ingénierie et la faculté de médecine ; organisation facultaire pour la faculté des lettres. A court terme, la création d'un service commun des concours pourrait être envisagée.

Pour le GT, un accompagnement au recrutement efficient suppose un cadrage universitaire et l'animation d'un réseau au niveau des facultés.

5. Gestion de l'indemnitaire

Un cadrage politique et financier de l'indemnitaire au niveau universitaire (y compris de l'enveloppe disponible par faculté) ; une élaboration des propositions pour les primes par l'échelon de proximité et une mise en paiement qui relèvent du niveau facultaire.

Pour le GT, une vigilance devra être portée sur le cadre NU de dispositifs indemnitaires spécifiques votés par les CA des universités actuelles (article L. 954-2 du code de l'éducation).

6. Gestion des services des personnels

Une préparation des éléments de cadrage relatifs aux services des personnels au niveau universitaire ; une gestion des services des personnels au niveau facultaire.

Le GT s'interroge sur le devenir de l'accord ARTT (accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail) de Paris-Sorbonne au 1^{er} janvier 2018.

7. Emplois masse salariale

Elaboration du document prévisionnel de gestion (DPG) au niveau universitaire (le DPG sera unique au sein de la Nouvelle Université) ; une gestion des emplois masse salariale par les niveaux universitaire et facultaire.

8. La GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)

Un cadrage et une gestion de la GPEEC au niveau universitaire et facultaire et/ou inter facultaire.

Au 1^{er} janvier 2018, est souhaité un cadrage et une gestion universitaire et facultaire pour la faculté des lettres, et un cadrage et une gestion universitaire et interfacultaire pour la faculté des sciences et d'ingénierie et la faculté de médecine.

9. Développement qualitatif des RH

Le GT envisage à court terme la création d'un service de formation mutualisé (mutualisation à court terme également de la fonction de conseiller mobilité-carrière). L'accompagnement individuel des agents sera assuré au niveau facultaire.

10. Dialogue social

Un dialogue social établissement (avec les instances) au niveau universitaire ; un dialogue social facultaire au niveau des facultés.

11. Action sociale et handicap

Une définition de la politique sociale par le niveau universitaire ; une mise en œuvre de l'action sociale et de la médecine de prévention facultaire et/ou interfacultaire.

Au 1^{er} janvier 2018, le GT envisage une gestion de l'action sociale et de la médecine de prévention interfacultaire pour la faculté des sciences et d'ingénierie et la faculté de médecine ; et une gestion facultaire pour la faculté des lettres. A plus long terme, une mutualisation des activités de la médecine de prévention est souhaitée par le GT.

Recommandation du GT : A court terme (fin 2018) est souhaitée la création d'un unique service médico-social (avec des permanences). Au premier janvier 2018, ce service sera donc uniquement opérationnel pour la faculté des sciences et d'ingénierie et la faculté de médecine. Il serait progressivement étendu à la faculté des lettres afin d'assurer une transition progressive.

Une définition de la politique en faveur des personnels en situation de handicap par le niveau universitaire. L'attention est portée sur la nécessité d'élargir le périmètre de la convention FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) dès le 1^{er} janvier 2018.

Une mise en œuvre de la politique en faveur des personnels en situation de handicap facultaire : au 1^{er} janvier 2018, le GT envisage une gestion facultaire. Celle-ci pourrait évoluer très vite vers une gestion interfacultaire avec la création d'une mission commune handicap.

Une définition de la politique SIRH par le niveau universitaire ; un déploiement en interne de la politique SIRH par le niveau facultaire.

Le GT souligne la nécessité d'homogénéiser les outils de système d'information, aujourd'hui différents au sein des deux établissements.

12. Conseil « Organisation du travail et conduite du changement RH »

Pour le GT, l'accompagnement aux structures pourrait faire l'objet d'une mutualisation progressive avec la mise en place d'un service commun.

13. Prévention des risques professionnels

Remarque du GT : la prévention des risques professionnels constitue une sous-fonction transverse et devrait être traitée au sein d'un autre GT sans oublier sa dimension RH.

Une définition d'un plan de prévention des risques professionnels au niveau universitaire ; une application d'un plan de prévention des risques professionnels au niveau facultaire.

Prochaines étapes

Le GT se réunira le 21 février prochain en vue de finaliser le travail sur l'organisation de la fonction RH en travaillant sur une estimation des ETP.

Les propositions du GT feront l'objet d'un échange entre les pilotes et le comité de pilotage stratégique (CPS).