

Note d'information n°1

Démarrage de l'accompagnement du projet BPC par le cabinet ConvictionsRH sur les volets RH et fonctionnement



BPC : un projet bâtementaire innovant au service du rayonnement de l'université

Lancé depuis 2014, le projet BPC permettra, à l'horizon 2022, de rassembler les personnels de l'UFR de Pharmacie et une partie des personnels de l'UFR de Sciences sur le plateau de Saclay. Deux sites (IDEEV et METRO) sont prévus pour accueillir les différentes structures concernées.

Ce projet est adossé à un enjeu académique de taille qui consiste à bâtir un pôle scientifique de recherche, formation et innovation, au rayonnement international, s'inscrivant pleinement dans la nouvelle université Paris Saclay.

Il invite à repenser la façon d'occuper un bâtiment d'une génération nouvelle, et est aussi l'opportunité de nouvelles façons de « vivre ensemble au travail » entre les différentes communautés.



BPC : un projet incluant un accompagnement sur le volet RH et fonctionnement

Sous l'impulsion de la Direction Générale des Services et de la Présidente de l'Université Paris-Saclay, **une équipe projet s'est constituée, réunissant les représentants des deux UFR concernées, la DRH, la Cellule d'Accompagnement des Organisations (CAO) et la direction du Patrimoine.**

Pour mener à bien et dans le temps ces travaux, **l'Université Paris Saclay est accompagnée par le cabinet de conseil ConvictionsRH**, retenu à l'issue d'une consultation, qui appuiera l'équipe projet sur ces volets.



Les objectifs de l'accompagnement porté par ConvictionsRH

ConvictionsRH a pour objectif **d'accompagner les évolutions induites par le déménagement**, à travers l'activation de plusieurs leviers donnant la parole au terrain, à titre individuel et collectif, avec les objectifs suivants :

- **Offrir des temps d'échange, de co-construction et d'écoute privilégiés**, par domaine métier mais aussi en collectif élargi aux deux UFR, **pour partager, en toute transparence**, sur :
 - la vision du projet BPC en matière d'impacts collectifs, sociaux ou professionnels, à anticiper et à accompagner mais aussi en termes d'attentes, d'interrogations voire de craintes individuelles qui peuvent y être associées ;

- les enjeux de nature professionnelle liés à l'émergence potentielle des nouveaux métiers que requiert le nouveau bâtiment, mais aussi l'émergence de nouvelles solidarités, interactions éventuelles, l'évolution des repères de temps et d'espace induits par le déménagement (temps de trajet, temps d'appropriation des nouveaux locaux, temps d'ancrage des nouvelles pratiques de travail collectif, etc.) ;
- les enjeux culturels et identitaires relatifs à l'impact du projet sur le sentiment d'appartenance individuel et collectif à une unité de travail ou à une équipe, ainsi que sur les identités et valeurs professionnelles qui animent les équipes ;
- **Accompagner de près les principales fonctions support** (Gestion des bâtiments, Affaires générales, Informatique, Hygiène et Sécurité, Scolarité, RH, Finances...) dans la préparation de leur mise en place ;
- **Impulser l'interconnaissance et les réflexions collaboratives** afin de favoriser l'intelligence collective et les interactions entre les différentes structures, dans la préservation d'un climat social et de travail serein et respectueux des besoins et contraintes de chaque partie prenante.



Le dispositif d'équipe mobilisé par ConvictionsRH



Les instances de pilotage et de suivi

Afin de conduire et suivre l'avancement du projet, **trois types d'instances** sont mises en place garantissant le partage et la contribution à tous les niveaux :



Le comité de pilotage (COFIL) : chargé du pilotage stratégique du projet, le COFIL aura pour vocation de fixer les grandes orientations de la démarche et de valider les travaux et les livrables associés. Il réunit la Présidente de l'Université Paris Saclay, la DGS de l'Université Paris Saclay, les DDGS et les Doyens des deux UFR, le Vice-Doyen RH de l'UFR de Sciences, la DGSA RH et la CAO. L'appui de la Directrice du patrimoine sera également sollicité sur les aspects directement liés au volet bâtementaire.



Le comité de suivi (COSUI) : chargé du pilotage opérationnel du projet, le COSUI suivra l'état d'avancement des différents travaux engagés, procédera aux ajustements éventuels et adaptera les modalités d'appui aux problématiques rencontrées sur le terrain. Il sera

composé des DDGS des deux UFR, de la DGSA Missions transverses, de la DGSA RH, de la CAO. Pourront s’y joindre la Directrice du patrimoine, les Responsables RH des deux UFR ainsi que les référents BPC des UFR/départements.



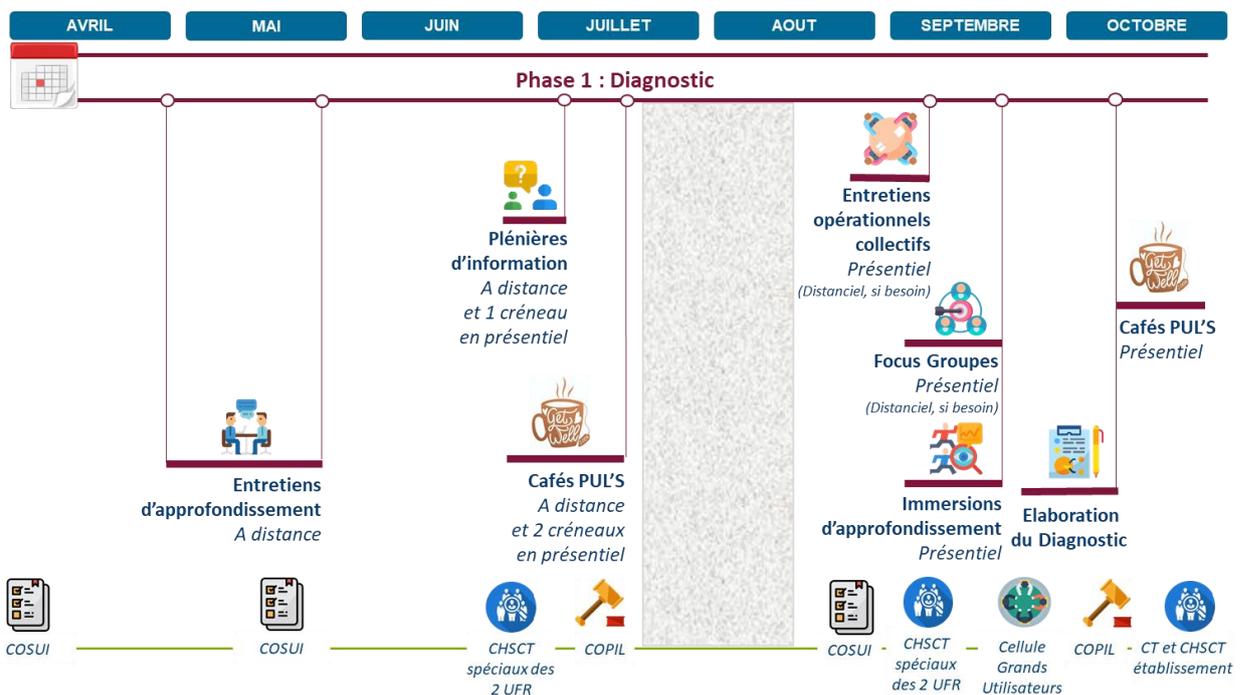
La cellule « Grands utilisateurs » : instance d’information et de partage, elle permettra aux participants d’apporter des éclairages du terrain au fur et à mesure de l’avancement du projet. Cette réunion rassemblera les Directeurs des Laboratoires, les Directeurs et des représentants des départements de formation de l’UFR de Sciences (Chimie & Biologie) ainsi que le Vice-Doyen Formation de l’UFR de Pharmacie. Pourront y être également conviés les Graduate School intéressées.



Les Comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) spéciaux des deux UFR seront en première ligne quant à l’information et aux échanges sur le projet. **Le comité technique (CT) et le CHSCT de l’établissement**, déjà informés des grandes lignes du projet, bénéficieront de points trimestriels à compter de la rentrée universitaire 2020.



La démarche définie pour conduire les travaux à court terme



L’accompagnement de ConvictionsRH démarre par **une première phase de diagnostic de l’existant** d’avril à octobre.

Au regard des mesures sanitaires liées à la crise du COVID-19 et pour ne pas retarder le projet d’accompagnement, les premières étapes de travail et d’échange seront menées à distance.



Des entretiens individuels d'approfondissement avec les porteurs du projet (membres du COPIL et du COSUI) ont été réalisés afin de s'approprier les enjeux de la structure, leur perception du projet, les attentes qu'ils perçoivent des agents et communautés de travail.

Deux temps forts majeurs, à démarrage imminent à partir de la semaine prochaine pour donner la voix à tous les agents des UFR :



Des plénières d'information sous forme de « conférences à distance » seront proposées (deux par UFR, sur une heure) permettant aux agents de se familiariser avec le projet et de recueillir les attentes et questionnements, suite à l'envoi de la présente note d'information. Chaque personne devra se connecter en choisissant le créneau correspondant le mieux à son agenda. Un des 4 créneaux prévus sera organisé en présentiel pour les agents des deux UFR ne pouvant être connectés à distance.



Des cafés « PULS' » seront organisés, à raison de 13 créneaux de 2h, permettant de donner librement la parole à chacun et de recueillir la vision de l'ensemble des équipes des deux UFR (au sein de collectifs de travail homogènes) sur les impacts sociaux et professionnels du projet de déménagement. Ces temps ouverts de partage et d'expression, animés par ConvictionsRH, seront l'occasion pour chacun d'exprimer ses attentes et ses interrogations tout en partageant entre pairs (créneaux pour les personnels administratifs et techniques, les personnels de laboratoires, les enseignants-chercheurs/chercheurs et les managers, par composante). Pour les agents non connectés à distance, deux de ces créneaux seront prévus en présentiel (1 par UFR).

La mise en place d'une cellule de « prise de pouls », cadrée mais non dirigée, permettant aux agents de s'exprimer librement sur leur ressenti à l'égard du projet de déménagement.



THÉMATIQUES À ABORDER

-  **Vision du projet BPC**
Impacts collectifs, sociaux ou professionnels à anticiper et à accompagner. Attentes, interrogations, craintes individuelles qui peuvent y être associées.
-  **Enjeux de nature professionnelle**
Emergence potentielle des métiers nouveaux que requiert le nouveau bâtiment. Emergence de nouvelles solidarités et interactions. Evolution des repères de temps et d'espace induits par le déménagement (temps de trajet, temps d'appropriation des nouveaux locaux, temps d'ancrage des nouvelles pratiques...).
-  **Enjeux culturels et identitaires**
Impacts sur le sentiment d'appartenance individuel et collectif à une unité de travail ou à une équipe. Identités et valeurs professionnelles qui animent les équipes.

POPULATIONS

- Populations concernées par les cafés PULS**
- Environ 500 personnes sur l'UFR de Pharmacie :**
 - Enseignants-chercheurs & Chercheurs
 - Personnels de laboratoire
 - Personnels administratifs et techniques
 - Ligne managériale
 - Environ 300 personnes sur l'UFR de Sciences :**
 - Enseignants-chercheurs & Chercheurs
 - Personnels de laboratoire
 - Personnels administratifs et techniques
 - Ligne managériale





CONFIGURATION ET ORGANISATION DES Cafés PULS'

13 CAFÉS

2 VAGUES DE CAFÉS PUL'S SUR LA PHASE 1

- Une 1^{ère} vague, à distance d'ici l'été, pour initier les échanges et obtenir la vision des agents vis-à-vis du projet, au démarrage de la phase de diagnostic
- Une 2^{de} vague, en présentiel à la rentrée, en fin de phase de diagnostic afin d'en établir le bilan et d'en partager les constats



6 CAFÉS

UFR de Pharmacie

- 2 créneaux par communauté :
- enseignants-chercheurs & chercheurs, personnels de laboratoire, personnels administratifs et techniques



6 CAFÉS

UFR de Sciences

- 2 créneaux par communauté :
- enseignants-chercheurs & chercheurs, personnels de laboratoire, personnels administratifs et techniques



1 CAFÉ

UFR de Pharmacie et de Sciences

- 1 créneau pour la communauté Managers des deux UFR : Directeurs d'unité et chefs de service

L'ensemble de ces premières étapes d'écoute et d'échange permettront à ConvictionsRH de consolider une base de travail et de réflexion à approfondir, dès la rentrée.

Les modalités concrètes de travail à partir de septembre seront précisées ultérieurement, au regard de la situation sanitaire qui prévaudra.

L'ensemble des éléments recueillis seront synthétisés dans un rapport de diagnostic à la mi-octobre, qui sera présenté aux personnels des deux UFR lors d'une seconde vague de cafés « PULS' » afin de partager avec eux sur le bilan et les premiers constats de cette phase.

S'engagera par la suite la définition de la seconde grande étape de l'accompagnement qui sera la définition des scénarii pour l'entrée dans le nouveau bâtiment.