



**HAL**  
open science

## Bilan 2012 de la cellule Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) du centre Inra de Montpellier

Perrine Rudinger, Laurent Bruckler

► **To cite this version:**

Perrine Rudinger, Laurent Bruckler. Bilan 2012 de la cellule Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) du centre Inra de Montpellier. 2013, 11 p. + annexes. hal-01603739

**HAL Id: hal-01603739**

**<https://hal.science/hal-01603739>**

Submitted on 6 Jun 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - ShareAlike 4.0 International License

# Bilan 2012 de la cellule « Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) »

## Centre Inra de Montpellier

Perrine Rudinger, Laurent Bruckler

### SOMMAIRE

---

<b>SOMMAIRE</b> .....	1
<b>PREAMBULE</b> .....	2
<b>FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DE LA CELLULE EN 2012</b> .....	3
FONCTIONNEMENT .....	3
ORGANISATION INTERNE .....	3
✓ Des rencontres .....	3
✓ Des dossiers annuels récurrents .....	3
MOUVEMENT DE PERSONNELS.....	4
<b>ACTIONS ENVERS LES COLLECTIFS</b> .....	4
DES DOCUMENTS FONDATEURS .....	4
Le projet Ressources Humaines de centre .....	4
La charte de déontologie.....	5
Le bilan de la cellule GRHP 2011 .....	5
Le règlement intérieur de centre (RIC). [Action 1.1 du projet RH] .....	5
LE SUIVI AUPRES DES COLLECTIFS D'UNITE DU CENTRE .....	5
✓ Des actions collectives dans les unités.....	5
✓ Des actions collectives pour les agents .....	6
ETUDES ET BILANS .....	6
✓ Bilan de la politique handicap du centre.....	6
✓ Des actions de communication interne.....	6
✓ Conception et réalisation d'une page web « ressources humaines » sur l'intranet du centre [Action 1.3 du projet RH].....	6
✓ Communications avec les médecins d'Alenya et de Gruissan / Narbonne .....	6
<b>ACTIONS AUPRES DES AGENTS</b> .....	6
DOSSIERS INDIVIDUELS .....	6
<b>CONCLUSION</b> .....	7
<b>ANNEXES – TABLEAUX ET GRAPHIQUES</b> .....	8

# **PREAMBULE**

---

## **Composition de la cellule GRHP au 31 décembre 2012**

Laurent Bruckler (Président du Centre de Montpellier) ; Agathe Legros (Assistante de service sociale) ; Monique Dandonneau (Référente handicap, étude sur les parcours professionnels) ; Marie-Louise Houlier (Conseillère en Orientation Professionnelle) ; Christophe Lebègue (Responsable Formation permanente locale) ; Dominique Ottomani, (Directeur des services d'Appui (DSA)) ; Caroline Play (Déléguée Prévention) ; Florence Raffray (Adjointe au DSA /responsable Ressources Humaines) ; Perrine Rudinger (Suivi des dossiers) ; invitée permanente : Dr Claude Desplan (Médecin de prévention)

## **Quelques rappels sur les missions de la cellule GRHP du centre Inra de Montpellier.**

Accompagnement individuel des agents : évolution du projet professionnel, appui à la mobilité, aide à la résolution de problèmes professionnels ou personnels, etc.

Accompagnement auprès des directeurs d'unité : Aide à la mise en œuvre de procédure RH, aide à la résolution de situations individuelles ou collectives particulières, management des unités, appui au positionnement professionnel des agents, etc.

Accompagnement auprès des collectifs et animation de la vie collective : suivi de restructurations ; centre et/ou unité : organisation de journées d'accueil (nouveaux arrivants, nouveaux directeurs d'unités (DU), journées par et pour les techniciens), etc.

# FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DE LA CELLULE EN 2012

---

## FONCTIONNEMENT

Au cours de l'année 2012 la cellule GRHP a légèrement modifié son rythme de réunions. La cellule s'est réunie 20 fois, 12 réunions plénières et 8 réunions opérationnelles pour l'approfondissement de situations individuelles, soit ½ journée tous les 15 jours. Une 21<sup>ème</sup> réunion a été organisée avec la mission ressources humaines du centre de Versailles-Grignon sur leur site.

A l'issue de chaque réunion un relevé d'actions synthétique a été établi, permettant la répartition des dossiers, le suivi, la définition des actions à entreprendre et la traçabilité des dossiers et/ou situations qui sont traités.

Après presque 2 années de fonctionnement, les acteurs de la cellule GRHP en charge de dossiers spécifiques, identifient en fonction des dossiers traités les correspondants nécessaires, les listes de diffusion des courriers ou mails à prévoir. C'est dorénavant une méthode de travail actée et validée par tous les membres.

## ORGANISATION INTERNE

### ✓ **Des rencontres**

Avec la mission ressources humaines (MRH) du centre de Versailles-Grignon (27 novembre 2012)  
La cellule GRHP a quelques interactions avec les cellules des autres centres (Versailles notamment que nous avons rencontré le 12 décembre 2011 (La MRH de Versailles était venue à Montpellier). La GRHP de Montpellier s'est donc déplacée le 27 novembre à Versailles pour une journée d'échange et de partage de pratiques. [Action 4.1 du projet RH]. Nous travaillons également avec les centres de PACA et Toulouse sur des collaborations futures en ressources humaines.

Avec l'ANPAA (L'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie).

### ✓ **Des dossiers annuels récurrents**

- Les CAPL et l'analyse des dossiers relevés par le Président dit « de vigilance » ainsi que l'analyse des fiches perspectives (par l'équipe Formation Permanente Locale) en vue de proposer des actions. [Action 2.3 du projet RH]
- Les recrutements en situation de handicap et leurs suivis. En 2012, 2 membres de la cellule ont entrepris la rencontre de tous les agents en situation de handicap sur le centre (soit finalement 48 rencontres sur un total de 58 personnes en situation de handicap). Le but était de faire un point d'étape avec les agents, de relever d'éventuelles difficultés et d'améliorer les modalités de recrutement futures. [Action 3.1 du projet RH].
- Suivi, accompagnement et formations dans le cadre des épreuves de concours internes de promotion sur place (CIPP) et de sélection professionnelle, par l'équipe Formation Permanente Locale et la conseillère en orientation professionnelle.

## MOUVEMENT DE PERSONNELS

La cellule GRHP du centre de Montpellier a connu quelques mouvements de personnels au cours de l'année 2012. Tout d'abord le changement de prestataire pour le service social, Anne Chazel a été remplacée à partir d'avril 2012 par Agathe Legros.

Puis les départs successifs en octobre et novembre 2012 de Vincent Danneville (Responsable Formation Adjoint) et Magali Peyre (Responsable du service du Personnel). Fin 2012, leurs remplacements n'ont pas encore été réalisés.

## ACTIONS ENVERS LES COLLECTIFS

---

### DES DOCUMENTS FONDATEURS

Quatre documents de référence ont été produits en 2012 par la cellule GRHP sur la base d'un travail collectif.

#### **Le projet Ressources Humaines de centre**

Comme indiqué dans les conclusions du bilan de la cellule GRHP de 2011, la cellule a éprouvé le besoin d'avoir un projet, de se donner des priorités à partir de son expérience. Le projet RH de centre servant également d'outil de communication avec les instances du centre, les personnels, et avec la DRH.

La cellule GRHP a travaillé pendant le 1<sup>er</sup> semestre 2012 sur ce projet. Les modalités de construction ont été les suivantes :

- chaque membre de la cellule GRHP a fait des propositions argumentées,
- regroupement et synthèse de ces propositions,
- ont suivi, 4 séances de travail où toutes les propositions ont été revues et rediscutées,
- production d'un document final organisé par priorités de (P0 à P3) et avec le cas échéant la nomination de groupe de travail (GT) pour la mise en place et la réalisation des actions.

Suite à cela le projet ressources humaines a été présenté aux instances du centre (Directeurs d'unité, Conseil de Gestion et CHSCT). Il sera ainsi adressé à la DRH début 2013. [Action 1.4 du projet RH]

Ce projet s'étale de juin 2012 à juin 2014 et comporte 5 thèmes avec au total 26 actions selon 4 niveaux de priorités de P0 (actions déjà engagées) à P3 (actions différables ou de priorité/urgence moindre) :

- ✧ Actions d'information, de communication, et d'ouverture interne (5 actions)
- ✧ Actions auprès des Directeurs d'Unités et des unités (7 actions)
- ✧ Actions auprès de collectifs identifiés (8 actions)
- ✧ Actions internes à la cellule GRHP (programmation) (3 actions)
- ✧ Actions internes à la cellule GRHP (réflexions et formations internes) (3 actions)

Certaines actions nécessitant des groupes de travail, leurs réalisations s'effectueront en fonction de l'avancement des groupes de travail.

## **La charte de déontologie**

L'ensemble de la cellule GRHP a signé le 20 octobre 2011. Ce document a été diffusé à l'ensemble des agents Inra le 10 avril 2012 [document joint].

## **Le bilan de la cellule GRHP 2011**

Il a été présenté en réunion de directeurs d'unité le 5 mars 2012, et diffusé aux DU et aux membres du conseil de Gestion le 26 avril 2012, ainsi qu'à la DRH (diffusion le 19 avril 2012). Ce bilan a également été transmis, à 3 centres Inra proche géographiquement ou avec qui la cellule GRHP collabore sur différents thèmes depuis 1 an (PACA, Toulouse et Versailles-Grignon).

## **Le règlement intérieur de centre (RIC). [Action 1.1 du projet RH]**

Le travail sur le règlement intérieur de centre a été finalisé en date du 18 octobre 2012, avec une réunion de clôture le dossier sur le (RIC) après plus d'un an de travail piloté par un groupe de travail ayant fortement investi dans cette action. Ce dossier élaboré par le groupe de travail, piloté par le président de centre, en lien avec la direction de Montpellier SupAgro a également fait l'objet de discussion au cours des différentes instances de centre : CHS le 27 septembre 2011 ; Direction de Montpellier SupAgro le 29 septembre 2011 ; Réunion D.U. le 3 octobre 2011 ; Conseil de gestion le 29 novembre 2011.

- Une fois ce document validé par tous, 3 nouvelles actions ont été mise en place :
  1. Deux personnes du groupe ont réalisé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2012 des présentations dans chacune des unités du campus pour le présenter plus en détail ;
  2. Le règlement intérieur de centre a ensuite été traduit en anglais (accessible sur la page web dédiée) ;
  3. Suite aux présentations dans les unités, une personne du groupe de pilotage a pris en charge le suivi de la réalisation de tous les règlements intérieurs d'unité (fin décembre 2012 nous avons reçu 12 RI d'unité)

## **LE SUIVI AUPRES DES COLLECTIFS D'UNITE DU CENTRE**

### **✓ Des actions collectives dans les unités**

En 2011, 5 collectifs d'unité avaient été suivis par la cellule GRHP.

En 2012, nous en sommes à 7 collectifs d'unité auxquels nous ajoutons 2 structures fermant au 31 décembre 2012 avec des repositionnements professionnels à prévoir et qui ont été suivis tout au long de l'année. Le suivi de ces fermetures a été réalisé de façon coordonnée entre les directions des départements concernés et la direction du centre de Montpellier avec un suivi personnalisé pour chacun des agents (entretiens individuels, proposition et validation de profils de poste, et affectations dans les unités d'accueil).

Nous pouvons ajouter à ces collectifs la mise en place d'un plan de formation individualisé des 4 nouveaux Directeurs d'unité et directeurs adjoints du centre pour l'année 2012. [Action 2.1 du projet RH]

## ✓ **Des actions collectives pour les agents**

- Journées par et pour les Techniciens (BAP ABC et D les 19 et 20 janvier 2012 – cf. page web : [https://intranet.montpellier.inra.fr/ressources\\_humaines/actions\\_pour\\_le\\_collectif/journee\\_techiciens\\_2012](https://intranet.montpellier.inra.fr/ressources_humaines/actions_pour_le_collectif/journee_techiciens_2012))
- Journée d'accueil des nouveaux arrivants [Action 3.3 du projet RH] (20 novembre 2012 cf. page web : [https://intranet.montpellier.inra.fr/ressources\\_humaines/actions\\_pour\\_le\\_collectif/journees\\_d\\_accueil\\_des\\_nouveaux\\_arrivants\\_2012](https://intranet.montpellier.inra.fr/ressources_humaines/actions_pour_le_collectif/journees_d_accueil_des_nouveaux_arrivants_2012))

## **ETUDES ET BILANS**

La cellule GRHP a souhaité continuer la réalisation d'analyses collectives qui sont à la fois une source d'information mais aussi d'orientation d'action. Ainsi en 2012 la cellule a produit les documents suivants :

### ✓ **Bilan de la politique handicap du centre**

Monique Dandonneau (Présenté en conseil de gestion le 22 octobre 2012)

### ✓ **Des actions de communication interne**

- Regards n°20 – janvier 2012 (Campagne de concours internes de promotion sur place de 2010 : étude des résultats et de la préparation des candidats du centre de Montpellier – Vincent Danneville)
- Regards n°22 – avril 2012 (Diffusion du règlement intérieur de centre – Monique Dandonneau et Caroline Play) ;  
Agathe Legros, nouvelle assistante sociale du centre ;  
Journées « par et pour les techniciens » des 19 et 20 janvier 2012 – Laurent Bruckler
- Regards n°24 – octobre 2012 (Bilan de la politique handicap de centre ; Inra Montpellier 2008-2012 – Monique Dandonneau)

### ✓ **Conception et réalisation d'une page web « ressources humaines » sur l'intranet du centre [Action 1.3 du projet RH]**

### ✓ **Communications avec les médecins d'Alenya et de Gruissan / Narbonne**

## **ACTIONS AUPRES DES AGENTS**

---

### **DOSSIERS INDIVIDUELS**

En termes de situations individuelles, et avec l'accord des agents concernés, la cellule GRHP a évoqué au cours de l'année 2012, 60 situations nouvelles au cours des réunions plénières et opérationnelles, 10 situations ont pu être solutionnées rapidement au cours de l'année, les 50 autres situations s'ajoutant à celles des années antérieures pour lesquelles la cellule GRHP travaille et avance progressivement. Au total, 100 situations ont été suivies en 2012 en incluant les situations non closes des années antérieures (40 situations avaient été suivies en 2010 – année incomplète -, et 62 en 2011).

Depuis Mai 2010, nous avons ainsi traité au total 141 situations individuelles (78 hommes et 63 femmes), dont 25 agents en situation de handicap, et 68 situations individuelles sont à ce jour considérées comme closes (toutefois nous restons vigilants sur des situations d'agents et nous organisons pour un certain nombre des suivis réguliers). Sur les 73 situations restantes à accompagner, 37 situations perdurent depuis 2010, voire avant.

Plusieurs types de situation ont pu être identifiés : déconnexion professionnelle, situation psycho-médicale ou de handicap, situation de conflit, de difficulté relationnelle, ou de stress au travail, changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation, questions de convenance personnelle, demandes de mobilité de gré à gré, demandes de réintégration statutaire, alertes de la part du directeur d'unité ou du centre, ou encore, simples demandes de dialogue, d'avis, et d'échange. Certaines situations relèvent également parfois juste d'un rappel au règlement, ou de régularisation de situation administrative, ou encore, d'attente que le comité médical statue sur la situation des agents.

Les situations suivies couvrent toute une gamme d'état d'avancement (de l'initiation du processus à la clôture du dossier), tous les corps d'appartenance sont concernés (avec une majorité relative de situations chez les AT et les TR), et tous les âges également (avec une majorité de situations dans une tranche d'âge 45 – 59 ans). Toute la gamme des types de situation est parcourue (avec une majorité de situations psycho-médicales et de handicap, de conflits, difficultés relationnelles ou stress, de changements de trajectoire et de positionnement professionnel, et des demandes de dialogue ou d'avis), et toute la palette des solutions est également utilisée (médiation, gestion de conflits, bilans de compétences, aménagement de poste, réorientation professionnelle, changement d'affectation ou mobilité, formation ou période de professionnalisation, avec une majorité de situations cependant débouchant sur un simple dialogue ou avis, des mobilités, et des médiations ou gestion de conflits).

Les annexes jointes précisent quantitativement le détail des situations.

## CONCLUSION

---

Globalement, les actions conduites ont été nombreuses et menées sur plusieurs fronts. En interne, la cellule a trouvé ses marques, son rythme, et un équilibre en termes de fonctionnement collectif.

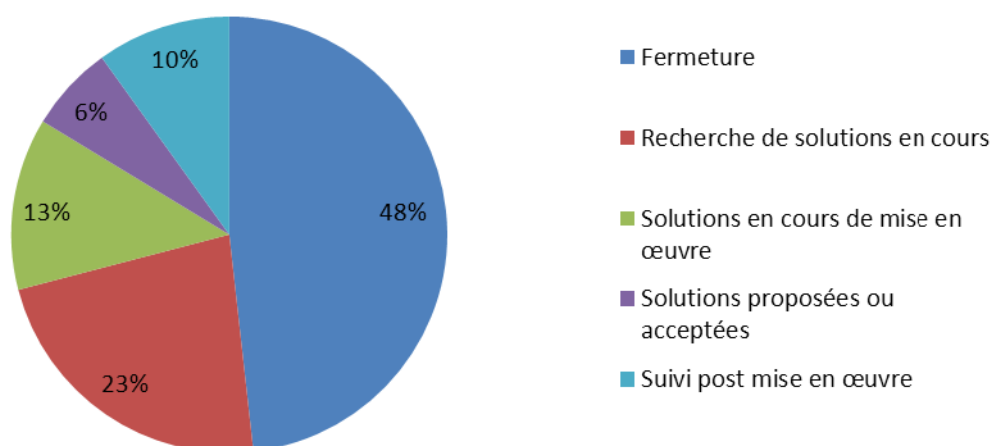
Pour le suivi des situations individuelles, nous avons relevé une augmentation durant les 3 années de 3 types de situations : les situations psycho-médicales et le suivi des personnes en situation de handicap, les situations de conflits, difficulté relationnelle et de stress, et la demande d'échanges et de dialogue avec la direction du centre.

La priorité de la cellule GRHP pour 2013 sera de mener à bien les différentes actions définies dans le projet RH de centre tout en suivant de près les situations collectives et individuelles en cours ou à venir.



## ANNEXES – TABLEAUX ET GRAPHIQUES (Situations individuelles)

### Etat d'avancement des situations suivies en cellule GRHP entre 2010 et 2012



Etat d'avancement 2010 à 2012	Nombres d'agents
Recherche de solutions en cours	32
Solutions en cours de mise en œuvre	18
Solutions proposées ou acceptées	9
Suivi post mise en œuvre	14
Fermeture	68
<b>Total</b>	<b>141</b>

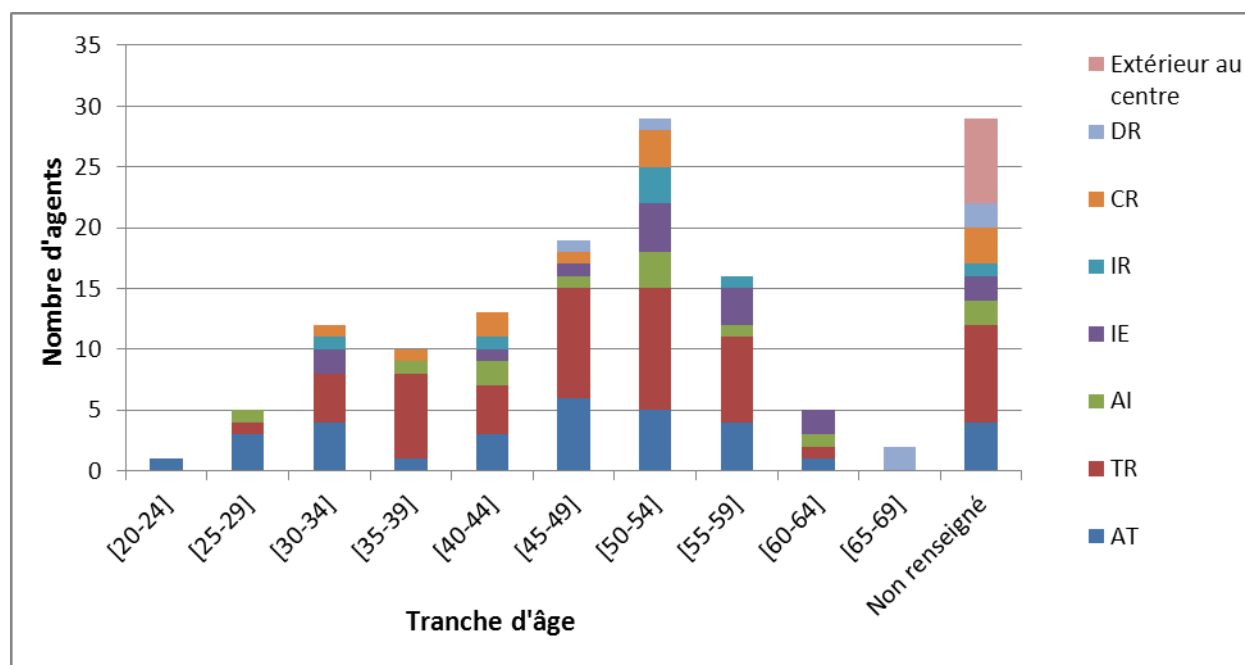
### Etat d'avancement sur l'année 2012

Répartition Homme/Femme	Recherche de solutions en cours	Solutions en cours de mise en œuvre	Solutions proposées ou acceptées	Suivi post mise en œuvre	Fermeture	Total général
Femme (F)	18	7	4	5	14	48
Homme (H)	14	11	5	7	15	52
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

## Répartition par catégories et tranche d'âge (situation suivies entre 2010 et 2012)

Corps	[20-24]	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[40-44]	[45-49]	[50-54]	[55-59]	[60-64]	[65-69]	âges non connus (*)	Total
AT	1	3	4	1	3	6	5	4	1		4	32
TR		1	4	7	4	9	10	7	1		8	51
AI		1		1	2	1	3	1	1		2	12
IE			2		1	1	4	3	2		2	15
IR			1		1		3	1			1	7
CR			1	1	2	1	3				3	11
DR						1	1			2	2	6
Extérieur au centre											7	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>141</b>

(\*) Contrat interrompu, départ en retraite, décès, ...



## Répartition des types de situation et des solutions proposées (situations suivies entre 2010 et 2012)

Type de situation	Solutions proposées											Total
	Dialogue, avis, courriers	Régularisation de situation administrative	Ré-orientation professionnelle	Nouvelle affectation, mobilité	Aménagement de poste	Bilan de compétences, accompagnement, coaching	Formation longue et nouveau projet professionnel	Médiation et gestion de conflit	Rappel au règlement	Arrêt maladie, CLM, CLD	Autres (*)	
Demande de dialogue, d'avis, d'échange	14	4						1				19
Réintégration statutaire	3	2			2							7
Convenance personnelle, mobilité de gré à gré	1				4						1	6
Alerte CAPL	6											6
Alerte du directeur d'unité	2								1			3
Changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation suite à restructuration			2	12			1				2	17
Changement de trajectoire, positionnement, orientation (autres)	4	1	2	6		1		3			3	20
Deconnexion professionnelle			4			1		1			1	7
Conflit, difficulté relationnelle, stress	2				2	1		13	5		5	28
Situation psycho-médicale et situation de handicap	6		1	5	7	1				6	2	28
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>141</b>

(\*) fin d'activité, détachement, disponibilité, mobilité autre centre, autre organisme, création d'entreprise, décès, retraite, ...

## Répartition des types de situation sur les années 2010, 2011 et 2012

Type de situations	2010 (année incomplète)	2011	2012
Demande de dialogue, d'avis, d'échange	2	7	16
Réintégration statutaire		1	7
Convenance personnelle, mobilité de gré à gré		2	4
Alerte CAPL		1	5
Alerte du directeur d'unité	1		3
Déconnexion professionnelle	4	7	5
Changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)-orientation suite à restructuration	1	6	16
Changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)-orientation (autres)	7	12	10
Conflit, difficulté relationnelle, stress	12	13	15
Situation psycho-médicale et situation de handicap	13	13	19
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

