

Demain
l'Université de Strasbourg

Séminaire 16 mai 2008

Organigramme

Le contexte

- **Contexte :**
 - ▶ **projet phase III**
 - ▶ **PEC adopté, contrat en cours de négociation**
 - ▶ **Septembre 2008 : mise en place de l'assemblée constitutive provisoire**
 - ▶ **Octobre, novembre et décembre : finalisation des statuts, adoption du budget pour 2009...**
- **1er janvier 2009 : UdS , qui fait quoi ?**
- **Nécessité d'un organigramme V1**

- **La démarche visant à construire l'organigramme se décline dans le lot de projets.**

- **mise en place d'une structure à trois niveaux :**
 - ▶ **mise en place des collègiums**
 - ▶ **modes d'articulation centre/composantes**
 - ▶ **grands principes de gestion**
 - ▶ **organigramme**

- **Les points actés**

- ▶ **Viser un service de qualité en direction des usagers et personnels, privilégiant la proximité**

- **Les engagements pris**

- ▶ **Une mise en œuvre assortie de plusieurs préalables dans le respect de grands principes pour définir un code de mise en œuvre**
 - ▶ Travaux du groupe RH interuniversitaire
 - ▶ Décisions du Comité de Pilotage

■ **Le groupe « Ressources Humaines et Politique Sociale »**

▶ Affirmation 1 :

- ▶ La création d'un établissement unique ne peut donner lieu à un retrait de moyens
- ▶ Elle doit au contraire susciter de la part du Ministère un accompagnement spécifique, notamment sur le plan indemnitaire.

▶ Affirmation 2 :

- ▶ Les «économies d'échelle » résultant du regroupement doivent permettre la prise en charge de nouvelles missions
- ▶ Elles offriront de nouvelles opportunités de carrière aux personnels.

- **Une méthodologie définie par le Comité de Pilotage à partir de l'hypothèse que :**
 - ▶ Les fonctions BIATOSS au niveau « composantes » ne devraient que peu, voire pas, évoluer
 - ▶ En revanche, évolutions fortes pour les personnels des actuels services centraux.

■ **Le passage de quatre à un :**

- ▶ Les missions assurées dans chaque établissement vont se trouver prises en charge par un nouveau service central
- ▶ Des « doublons » vont nécessairement apparaître
- ▶ L'optimisation de l'organigramme ne laissera personne « au bord du chemin »
- ▶ Les « économies d'échelle » seront mises à profit pour la prise en charge de nouvelles fonctions et pour créer de nouvelles opportunités de carrière.

- **Le Comité de Pilotage a défini une méthodologie rigoureuse et objective :**
 - ▶ La conception générale de l'organigramme sera définie de manière participative
 - ▶ Un cabinet extérieur sera recruté (Deloitte) pour apporter son expertise sur la conception de l'organigramme, lancer puis gérer l'appel à candidatures sur les fonctions à pourvoir dans le nouvel établissement

- **Le Comité de Pilotage a défini une méthodologie rigoureuse et objective :**
 - ▶ Un autre cabinet (programmiste) sera recruté (AOS Studley) pour optimiser l'occupation des locaux dévolus aux futurs services centraux
 - ▶ Les regroupements ne s'opéreront pas aux mêmes échéances: janvier 2009, septembre 2009, au-delà...

- **Ces données : un préalable à l'organigramme :**
- **S'accorder sur un schéma global articulant centre et composantes**
- **sur des principes d'organisation :**
 - ▶ dialogue de gestion en mode contractuel
 - ▶ conjuguer identité forte UdS et diversité des composantes
- **sur des principes de gestion (infra)**

- **Contribution aux groupes projets concernés**
- **Collégiums**
- **Ce qui est acté :**
 - ▶ **pas un niveau de gestion**
 - ▶ **liberté d'organisation**
 - ▶ **adoption du règlement par le CA**
- **Ce qui pourrait faciliter la mise en route :**
 - ▶ **inscription dans les statuts de l'UdS**
 - ▶ **cahier des charges commun**
 - ▶ **vade-mecum de mise en route**
- **(à revoir par JD) (OK)**

- **Articulation centre/périphéries**
- **Ce qui est acté :**
 - ▶ **maintien des composantes dans leurs périmètres**
 - ▶ **collégiums centrés sur pluridisciplinarité(OF et R) Enjeu :**
 - ▶ **Tirer parti de ces atouts en contractualisant les relations entre présidence stratégique et composantes variées**

□ Principes de gestion

- **LOLF et LRU + engagement à créer, dans le cadre réglementaire, les conditions optimales d'exercice des missions ...**
- **Quelques propositions concrètes :**
 - **C'est le dialogue de gestion qui définira les engagements respectifs du niveau central et des composantes (en laissant tout leur rôle aux collégiums) dans tous les domaines de la vie universitaire : réussite en Licence par exemple mais aussi dans le domaine du patrimoine**
 - **Des réponses mutualisées dans une logique géographique pour les prestations logistiques en particulier**

- **Organigramme V1**
- **Outiller la Présidence et la DGS (ou SG)**
 - ▶ **direction de la communication**
 - ▶ **direction d'assistance au pilotage**
- **Organisation resserrée par grands domaines de gestion : 7 Pôles**
 - ▶ **Un Pôle associe Direction(s), services, dispositifs techniques, du même domaine, Objectif : cohérence**

- **Fonctions de gestion :**
- **Pôle Ressources**
 - ▶ **Direction financière**
 - ▶ **Direction de la valorisation des ressources humaines**
- **Pôle patrimoine et logistiques**
 - ▶ **DPI**
 - ▶ **Service Intérieur**

- **Fonctions de gestion des missions**
- **Pôle Formation**
 - ▶ **service de l'Offre de Formation**
 - ▶ **service de la scolarité**
 - ▶ **service de la formation continue**
- **Pôle vie universitaire**
- **Pôle recherche et valorisation**

- **Fonctions d'appui aux missions**
- **Pôle des relations extérieures**
 - ▶ **Direction des relations internationales**
 - ▶ **Service des relations extérieures et des partenariats**
- **Pôle Informatique et des systèmes d'information**