

Relevé de validation

Comité de pilotage du 3 novembre

Validation de l'organigramme global

- ▶ L'organigramme global revu suite à la séance de travail du 27 octobre (réunissant les membres du Bureau Restreint, les Secrétaires Généraux, la cellule coordination, Catherine Mongenet et le cabinet Deloitte) est validé par le comité de pilotage.
- ▶ Les points suivants sont arbitrés :
 - ◆ Le critère d'attribution de l'appellation « service » ou « direction » est lié à l'usage. Il n'y a donc pas de hiérarchie entre les services et les directions.
 - ◆ L'entité dédiée à la prospective et au développement sera un service : « Service de la prospective et du développement ».
 - ◆ L'entité dédiée aux relations Internationales sera une direction : « Direction des Relations Internationales ».

Présentation des organigrammes détaillés et dimensionnement

- ▶ Il est demandé au cabinet Deloitte, outre la recherche de gains de mutualisation dans l'organisation cible (postes éventuellement redondants pour certaines fonctions transversales comme les travaux de veille, le contrôle qualité...), de proposer des « gains de productivité » au sein des services ou directions.
- ▶ L'objectif est la remise à plat, à l'occasion de la fusion, des activités permanentes de l'Université afin de libérer des ressources qui pourront ainsi être consacrées à la mise en place de nouvelles missions. Celles-ci sont liées non seulement au passage à l'autonomie mais également à la volonté de développer de nouvelles activités comme celles attribuées au service de la prospective et du développement.
- ▶ Compte tenu du calendrier et des échéances du projet, le cabinet Deloitte propose au Comité de Pilotage deux méthodes de travail pour réaliser l'étude sur les gains de productivité et de mutualisation :
 - ◆ Le mode « participatif » impliquant un grand nombre d'acteurs « terrain », mode de fonctionnement suivi jusqu'à ce jour,
 - ◆ Le mode « conceptuel » consistant en une analyse « en chambre » :
 - de ratios de productivité recueillis au travers d'un travail de benchmark et appliqués à la future Université de Strasbourg.
 - des gains de mutualisation envisageables.
- ▶ C'est le mode de travail « en chambre » qui est retenu par le Comité de Pilotage compte tenu des contraintes calendaires. Ce mode de travail s'accompagnera cependant d'une sollicitation par le cabinet Deloitte de quelques acteurs clés du projet pour valider si besoin certaines hypothèses.
- ▶ Le cabinet Deloitte s'engage à faire une première proposition de gains de productivité et de mutualisation envisageables pour le prochain Comité de Pilotage du 14 novembre.

Stratégie d'affectation

- ▶ Pas de remarque particulière sur la stratégie d'affectation.
- ▶ A la question posée aux présidents sur la place qu'ils souhaitent prendre lors des arbitrages de positionnement des personnels au sein de la future Université de Strasbourg, la réponse apportée est de les faire intervenir uniquement sur les postes stratégiques (exemples : directeur des ressources humaines, directeur des affaires financières) en tant que décideurs finaux. Ils pourront également être sollicités en tant qu'instance de recours pour des situations « sensibles » et stratégiques.