

**Reconfiguration de la fonction RH et
premiers éléments sur la
stratégie d'affectation des personnels
au sein de l'UDS**

Comité de pilotage du 15 septembre 2008

Sommaire

- 1. Etat d'avancement des travaux et actions en cours sur les problématiques RH**
- 2. Premiers éléments sur la stratégie d'affectation des personnels au sein de l'UDS**

1. Etat d'avancement des travaux et actions en cours sur les problématiques RH

- Définition d'un **organigramme cible** et d'un **organigramme V1** avec les dimensionnements associés
- Mise en place progressive d'une **cellule mobilité** pour l'accompagnement du positionnement des personnels au sein de l'UDS
- Elaboration en cours du **plan de communication RH** lié à la création de l'UDS
- Etude en cours sur le **régime indemnitaire**
- Travaux en cours pour la mise en œuvre d'une **paie « unifiée »**
- Préparation des **élections des instances représentatives du personnel**
- Préparation d'un **plan de formation à minima**

2. Stratégie d'affectation des personnels au sein de l'UDS

Grands principes politiques

- **Les principales orientations à suivre sur les mouvements de personnel :**
 - **La fusion des services centraux des 3 universités et de l'IUFM va engendrer de larges possibilités de gestion de carrière.** Certains postes resteront inchangés, d'autres seront peu ou significativement modifiés et de nouveaux postes seront créés. Il devrait donc être possible de satisfaire une large majorité d'agents en favorisant :
 - les **mouvements « intra service »** c'est-à-dire par exemple des services RH actuels vers la DRH unifiée. L'organisation cible de cette DRH propose tous les types d'évolutions de carrière : poste identique à celui occupé aujourd'hui, poste modifié, nouveau poste.
 - puis les **mouvements « inter services »** au sein d'un même domaine d'activités : les fonctions support transversales (DRH, Direction des Finances, Direction du Patrimoine, Direction Informatique...), les fonctions « cœur de métier » (Scolarité, Relations Internationales, Recherche...), les fonctions « appui au cœur de métier » (Bibliothèque, Communication...).
 - et enfin les **mouvements « inter domaine d'activités »** c'est-à-dire d'un poste situé par exemple au sein des fonctions support transversales vers un poste situé au sein des fonctions « cœur de métier ».
 - Les **mouvements de personnels en interne seront privilégiés** par rapport au recrutement externe.
 - De nouvelles possibilités de mobilité pourront être ouvertes au sein de l'UDS à moyen terme, lorsque les services et les équipes seront stabilisés.

2. Stratégie d'affectation des personnels au sein de l'UDS

Démarche en cours

- **La démarche en cours :**
 - La **fusion des services RH comme pilote et moteur** de la stratégie d'affectation des personnels au sein de l'UDS.
 - Présentation par le DRH, au sein de chaque université et de l'IUFM séparément, de l'organigramme cible et de l'organigramme V1 aux chefs de service le 05/09 matin.
 - Partage des retours au sein d'une réunion commune aux 3 universités et à l'IUFM le 05/09 après-midi avec implication des chefs de service sur la stratégie d'affectation à déployer pour accompagner les mouvements de personnels.
 - Analyse des résultats sur les mouvements à prévoir au sein des services RH le 12/09.
 - ➔ Démarche bien perçue et bien acceptée des chefs de service et des agents, volonté d'aller de l'avant et de construire l'UDS.
 - La **mise en place progressive d'une cellule mobilité** dont les acteurs et les modalités de travail sont en cours de définition.
 - Un accompagnement du **cabinet Deloitte comme garantie d'une démarche objective et opposable**

2. Stratégie d'affectation des personnels au sein de l'UDS

Premiers éléments de dimensionnement des mouvements de personnels

- **La DRH unifiée est attractive :**
 - sur 74 personnes, seules 6 souhaitent quitter la DRH en 1^{er} choix, soit 8% des personnels.
- **60% des personnels recherchent d'abord la stabilité et envisagent d'exercer un poste équivalent à celui occupé actuellement. Ceci est d'autant plus vrai que la catégorie de l'agent est faible :**
 - 82% des personnels de catégorie C sont concernés pour
 - 31% des personnels de catégorie B et
 - 27% des personnels de catégorie A
- **La création de l'UDS est perçue comme une opportunité d'évolution de carrière :**
 - 40% des personnels souhaitent en premier choix une évolution professionnelle, que soit par une mobilité horizontale, une promotion ou les deux à la fois.
- **80% des personnels conserveraient un poste équivalent si l'on somme les choix 1 et 2 exprimés.**

2. Stratégie d'affectation des personnels au sein de l'UDS

La suite de la démarche

- **Evaluer dans quelle mesure les résultats obtenus au sein des services RH peuvent être extrapolés au reste de l'UDS**
- **Mettre en place la cellule mobilité et ses modalités de fonctionnement opérationnelles et décisionnelles**
- **Etablir un calendrier des actions à mener avec les priorités à respecter**
- **Evaluer le coût financier potentiel des mouvements de personnel**