Université de Lille

Document préparatoire n°1

Comité stratégique Université de Lille
9 juin 2016

L'accompagnement des personnels BIATSS en vue de l'intégration des services

Synthèse

- L'affectation des personnels sur les postes de travail suit une méthodologie clairement définie, méthodologie portée à la connaissance de tous les BIATSS à la suite du passage en 3CT et présentée aux 3 CA
- Une charte relative à l'accompagnement des personnels BIATSS et au traitement des affectations formalise les engagements des trois universités sur ces points

1. Les étapes

a) Etape finalisée en octobre 2016

Les opérations suivantes sont alors validées et publiées :
- Les organigrammes détaillés, identifiant tous les postes de travail
- Les cadres préfigurateurs sont choisis,
- L'implantation des services est connue,
- Le calendrier de la marche en avant de l'intégration des services est défini,
- Une position politique de principe est arrêtée concernant « l'environnement social du poste de travail ».

b) Octobre 2016 – Lancement de la campagne de mobilité

La démarche d'intégration des services est une nécessité qui peut constituer une double opportunité ouverte à tous les personnels BIATSS des trois universités : celle de pouvoir répondre à un souhait de mobilité volontaire non réalisable jusque là, celle d'envisager une évolution de fonctions dans le cadre de la redéfinition des services.
Dans cet esprit, tous les personnels BIATSS des services centraux, des services communs, des composantes et des laboratoires peuvent exprimer des voeux qui seront étudiés par l'équipe 3M (voir point 2) dans le cadre de l'organisation d'un mouvement interne.

- *Le principe de l'expression d'un ou plusieurs vœux par les agents*

- Pour un organigramme donné (ex : RH), les fiches de postes sont publiées avec le nombre d'ETP à recruter, la catégorie (A,B,C) et l'implantation.

Par exemple : Gestionnaire RH – gestion BIATSS individuelle – 20 postes catégorie C, implantés à tel endroit.

- Tous les agents des services administratifs et techniques des services centraux sont invités à exprimer des vœux et l'ensemble des autres agents qui le souhaitent

- Les postes qui s'ouvrent au fil de l'eau dans les composantes, services et labos sont intégrés au mouvement. En effet, chaque agent doit disposer d'une visibilité sur l'ensemble des domaines fonctionnels (RH, Recherche, DAF, Formation, RI etc..), de sorte à candidater en croisant potentiellement les approches métiers et l'implantation.

- Un délai de 15 jours est donné pour déposer ses vœux d'affectation.

Il s'agit donc de la gestion d'un « mouvement » qui associe demandes de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des agents et postes proposées par l'administration. Un calendrier prévisionnel de publication des postes sera diffusé préalablement à l'ouverture du délai de dépôt des voeux.

- *Qui sont les candidats ?*

Tous les agents titulaires et contractuels peuvent candidater.
Les CDD sur remplacements divers de courte durée (type suppléance) ne sont pas concernés.

c) A partir de novembre 2016 au plus tôt et jusqu'à mai 2017– Etape d'affectation

- *Qui détermine les affectations ?*

Elles seront proposées aux Président(e)s par l'équipe 3M sous couvert des DGS. Dans le cadre de sa mission, l'équipe 3M veillera à assurer dans tous les cas l'équité et l'impartialité de traitement des candidatures.
L'équipe 3M Université de Lille pilote la démarche d'ensemble.

- *Le traitement des voeux*

Les voeux sont étudiés par l'équipe 3M qui propose un poste à chaque agent en relation avec le cadre préfigurateur (cf document 3) et le chef de service. Plusieurs propositions successives peuvent être formulées si nécessaire en relation avec les vœux de l'agent.
Si l'un des vœux est satisfait en accord avec l'agent, l'affectation est prononcée.

Si aucun voeu de l'agent ne peut être satisfait, l'équipe 3M poursuit le dialogue.
Un plan de formation individuel est élaboré si nécessaire.

En cas de problème non réglé, in fine le médiateur peut être saisi.

2. L'équipe « mobilité » 3M, ses missions et ses moyens

a) L'équipe « mobilité » 3M et ses missions

- Elle a une double vocation :
- le traitement des vœux des agents jusqu'à la décision d'affectation, en menant autant que de besoin un dialogue personnalisé avec chacun d'entre eux.
- l'appui au médiateur, puisqu'elle assure l'instruction de toute la démarche de mobilité jusqu'à la proposition d'affectation, et lui transmet toute information utile à sa mission.

- Elle a potentiellement à engager le dialogue avec un public important. Il s'agit donc d'une charge considérable à traiter en peu de temps. Elle a vocation à poursuivre sa mission jusqu'en octobre 2018.

- Elle est constituée de :
- un cadre supérieur expérimenté, directeur de la mission,
- au moins 3 cadres issus chacun de l'une des universités,
- une équipe administrative support.

- Elle bénéficie du renfort d'un psychologue du travail et le cas échéant d'experts externes.

- Elle doit disposer d'une implantation fixe facilement accessible, et organiser des permanences sur site pour faire vivre la proximité.

b) La situation particulière des cadres

L'équipe 3M aura à conduire un dialogue attentif avec l'ensemble des agents. Une attention particulière devra être accordée aux cadres, en faisant l'hypothèse que la situation de l'encadrement supérieur sera réglée pour l'essentiel dès juillet 2016.

- Les cadres vont connaître des modifications importantes dans leur positionnement fonctionnel comme dans leur implantation géographique. Ils sont sans doute les plus impactés par la démarche de fusion.

- Ils auront à porter la relation directe avec les agents et seront donc en première ligne. Leur rôle est donc essentiel dans la réussite de l'intégration des équipes et des activités.
- Il faut prendre en compte de façon spécifique cette évolution de leur positionnement par la mise en place d'une préparation préalable au changement, et un accompagnement particulier.
- Le recours à des ressources externes spécialisées dans ce type de « coaching » sera nécessaire en renfort des équipes des services de formation des personnels et RH.

c) Création d'une application spécifique

Une application informatique interfacée avec le système d'information Harpège des 3 universités sera réalisée pour outiller la démarche mobilités-affectations.
Sa vocation est de permettre :

- le suivi des postes en publication à partir des organigrammes détaillés : postes disponibles, postes pourvus…,
- la consultation des postes par les agents,
- l'information générale des agents,
- le recueil des vœux des agents,
- le suivi des agents dans leur relation avec l'équipe mobilité (CR d'entretien, convocations, suites données),
- l'édition des documents divers utilisés par le service.

3. Veiller à l'environnement social du poste de travail

Les partenaires sociaux et les agents eux-mêmes doivent disposer d'un certain nombre d'assurances concernant ce qui constitue leurs acquis professionnels que l'on peut dénommer globalement « environnement social du poste de travail ».
En effet le fonctionnement des services en mode « intégré » donne une réalité concrète et immédiate à l'université de Lille. Il n'est pas envisageable de proposer des mutations à compter de janvier 2017 sans annoncer dans quelles conditions matérielles elles vont placer les agents.
Les réponses de principe sont apportées dans la Charte de l'accompagnement des personnels BIATSS.