

CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE

DÉLIBÉRATION n° 2013/05/13-02

Le **conseil d'administration**, en sa séance du 13 mai 2013, sous la présidence d'Yvon BERLAND, Président,

Vu le Code de l'Education,

Vu les statuts de l'Université d'Aix-Marseille, adoptés par l'assemblée constitutive provisoire en sa séance du 14 octobre 2011,

Vu l'avis du CHSCT en date du 6 mai 2013 portant sur l'objet de la présente délibération,

Vu l'avis du comité technique en date du 7 mai 2013 portant sur l'objet de la présente délibération,

DÉCIDE :

OBJET : Lancement de la Phase 3

Le conseil d'administration approuve le lancement de la troisième phase du projet d'organisation administrative et technique cible de l'Université d'Aix-Marseille (ORIGAMU) portant sur la répartition des moyens humains.

Le déroulement de cette phase est détaillé dans le document annexé à la présente délibération.

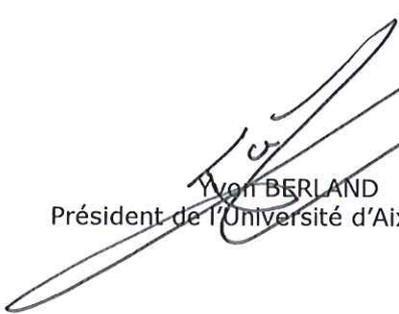
Cette délibération est adoptée par 24 voix pour et 4 voix contre.

Membres en exercice : 30

Quorum : 15

Présents et représentés : 28

Fait à Marseille, le 13 mai 2013


Yvon BERLAND
Président de l'Université d'Aix-Marseille





PROJET D'ORGANISATION ADMINISTRATIVE
ET TECHNIQUE D'AIX * MARSEILLE UNIVERSITÉ

Etape 3

(Aix * Marseille
université

Rappel : Un projet en 7 étapes

1 - ETAT DES LIEUX

2 - REPARTITION DES ACTIVITES
Centre/campus/composantes

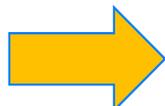
3 - REDACTION DES PROCEDURES

4 - REPARTITION DES MOYENS HUMAINS

5 - CONSTITUTION DIRECTIONS CENTRALES, SERVICES COMMUNS,
ANTENNES CAMPUS

6 - CONTRATS DE SERVICE

7 - SUIVI DE MISE EN OEUVRE



Sommaire

- **OBJECTIFS**
- **METHODE**
- **CALENDRIER**

OBJECTIFS

1 – DEFINIR LES ORGANIGRAMMES

- * *des directions centrales*
- * *des structures de campus*
- * *des composantes (sur les fonctions concernées)*

2 – DIMENSIONNER EN ETP PAR NIVEAU DE STRUCTURATION ET PAR FONCTION

- * *définir le besoin en fonction de la cartographie des activités*

- * *pour les directions centrales*
- * *pour les structures de campus*



Combien?
Avec quelles compétences?

- * *pour les composantes, notamment lorsqu'elles assurent la totalité de la fonction*

Taux d'encadrement
théorique

1 – Dimensionnement des 3 niveaux

L'articulation de la réflexion se fera autour :

- ⊙ Des activités à exercer
- ⊙ Avec la définition de critères fondés :
 - ⊙ Sur le volume d'activités connues
 - ⊙ La possibilité de définir des seuils conditionnels (*exemple : pour la saisie des recettes en composante*)
 - ⊙ Le déploiement des activités identifiées comme non couvertes dans l'état des lieux (*exemple : le contrôle interne*)
 - ⊙ L'analyse des processus conduite dans l'état des lieux
- ⊙ En prenant en compte l'impératif de continuité de service
- ⊙ En privilégiant le modèle de collectif/équipe de travail
- ⊙ En restant au maximum dans le volume total d'ETP de départ, avec *possibilité d'identifier des ETP pouvant être redéployés vers d'autres fonctions* (support vers le soutien notamment)

1 – Dimensionnement des 3 niveaux

- **OUTILS DE DEPART (disponibles ou à élaborer par les GT)**

- ◉ **Tableaux OASIS**

- ETP
 - Personnes physiques
 - A, B, C



par
structure
d'affectation

Réactualisation
possible si évolution
significative

- ◉ **Volume d'activité «brut»**

- Nombre actes de gestion, nombre de personnels, nombre étudiants, surfaces, volume contrats, nombre moyen d'intervention par an, nombre de machines à maintenir,...

- ◉ **Définition** d'éventuels **coefficients** permettant de tenir compte des spécificités particulières (ex. : maintenance de locaux à haute technicité)

- ◉ Prise en compte des éventuels **schémas d'organisation** demandés aux composantes dans certaines fonctions (*exemples : scolarité unique ou saisie des recettes conditionnée à volume d'activités*)

1 – Dimensionnement des 3 niveaux

- **Les éléments à produire**

- ◉ **Principes retenus pour le calcul du dimensionnement**

- Moyennes, critères quantitatifs, saisonnalité des activités,...
- Objectivation de la définition du besoin



Avec objectif de
qualité de service

- Le nombre de principes doit être limité (3 ou 4 maximum)
- Le critère défini par une fonction s'applique à tous ses opérateurs ; *exemple : le critère quantitatif défini par la fonction finance s'applique à tous les gestionnaires financiers, quel que soit le lieu d'affectation.*

- ◉ **Tableaux**

- Pour chacun des trois niveaux de structuration
- En ETP, par niveaux A,B, C
- Par sous fonction ou par grand bloc d'activités
- En mettant en exergue les redéploiements d'ETP liés à la nouvelle définition des activités (transferts de moyens avec les transferts de charges)

TOTAL GENERAL DES ETP 2 = AU MAXIMUM TOTAL GENERAL DES ETP 1, OU AUTRE SOLUTION A ENVISAGER, A MASSE SALARIALE EQUIVALENTE, L'OBJECTIF VISE ETANT, GRACE AUX REGROUPEMENTS, DE PERMETTRE DES REDEPLOIEMENTS VERS LES FONCTIONS DE SOUTIEN DANS LES COMPOSANTES (UFR et unités de recherche)

2 - Organigrammes

- **A réaliser en deux temps :**

- 1 – Avant la définition du dimensionnement
- 2 – Après le dimensionnement

- ◉ **1 – Avant le dimensionnement**

- Définition du *schéma général de structuration* de la direction centrale, des structures de campus et éventuellement des services des composantes si changement d'organisation
- Ce schéma alimentera l'étude sur le dimensionnement, en lui donnant un cadre général

- ◉ **Exemple : fonction finance**

DAF centrale :
- Pôle budget
- Pôle contrôle interne
- Pôle recherche....

DAF campus :
- Bureau conseil, formation,...
- Bureau activités
opérationnelles,...

Composantes :
- Si regroupement
gestionnaires/SIFAC

2 - Organigrammes

2 - Après le dimensionnement

⊙ Elaboration des organigrammes définitifs

- **Fonctionnels**

- Pour faciliter ensuite la rédaction des fiches de postes et des contrats de service

- **Hiérarchiques**

- Pour faciliter la lisibilité des positionnements individuels lorsque les agents auront à indiquer leurs souhaits.

Les directions centrales veilleront à intégrer :

- La coordination et l'animation des structures de campus
- Le contrôle interne
- Le pilotage du système d'information

2 - Organigrammes

Remarques

1 - Si l'organigramme défini en fonction des besoins identifiés par les groupes de travail au regard du schéma d'activités ne correspond pas au potentiel recensé (*par exemple : manque d'encadrement*), les groupes de travail élaboreront :

A – l'organigramme de départ

qui permettra l'élaboration des fiches de postes et le positionnement des agents dans les phases suivantes du projet

B – l'organigramme cible

l'établissement intégrant alors dans son schéma d'emplois pluriannuel le traitement du besoin afin d'y répondre.

2 - Si les groupes identifient dès cette étape un besoin de formation particulier (*exemple : prise en charge d'une nouvelle activité*), ils l'indiqueront, afin de commencer à élaborer le plan de formation qui accompagnera la mise en œuvre opérationnelle du projet.

Calendrier

- **MAI**

- ◉ Réflexion préliminaire sur la structuration des services
- ◉ Définition des critères

- **JUIN**

- ◉ Dimensionnement en ETP des 3 niveaux de répartition des activités
- ◉ Elaboration des organigrammes fonctionnels
- ◉ Elaboration des organigrammes hiérarchiques