

Sommaire

Rappels

Méthode de travail

Périmètre de l'étude

Les chiffres généraux et quelques comparaisons

Eléments clés de chaque fonction

Ressenti des agents

Zoom pilotage et management

Conclusion

RAPPELS

Projet d'organisation administrative et technique

- ◉ 7 étapes pour passer d'une organisation de transition à une organisation cible, à préciser dans le cadre défini par le texte des «*Principes fondateurs*»
- ◉ L'état des lieux constitue la première étape
- ◉ Fonctions support et fonctions soutien

L'objectif : établir un constat de base partagé

Une photographie, sans jugement, sur :

- ◉ Qui fait?
 - Effectifs (ETP) par structure, catégorie F.P., titulaires/contractuels, ...
- ◉ Quoi ?
 - Rôle de chacun dans les processus et temps passé – Les échanges et interactions – Les contrôles...
 - Les points de fragilité, de progrès – Les bonnes pratiques
- ◉ Comment ?
 - Outils utilisés, fiabilité des données ; procédures,...

Le résultat

- *Un document très complet et très dense*
- *Dont cette présentation ne peut refléter qu'une très faible part*

Méthode de travail

18 groupes de travail – 250 personnes

1 référentiel d'activités, défini par «métiers »:
fonction / sous-fonction / activités / tâches

2 parties dans le travail d'état des lieux:

- **Données quantitatives issues de tableaux complétés par les composantes et services : «OASIS »**
- **Entretiens sur sites avec les agents :**
 - Échanges sur les fonctions : référentiel et cœur de métier
 - Sur la qualification par les agents de leur activité
 - Sur les outils
 - Les bonnes pratiques
 - Le contrôle interne...
- **246 entretiens, 1582 agents, 65% du potentiel invité**

A NOTER : TOUTES LES DONNEES RECUEILLIES SONT DECLARATIVES

Périmètre de l'étude

- ◀ les fonctions soutien
- ◀ les fonctions support

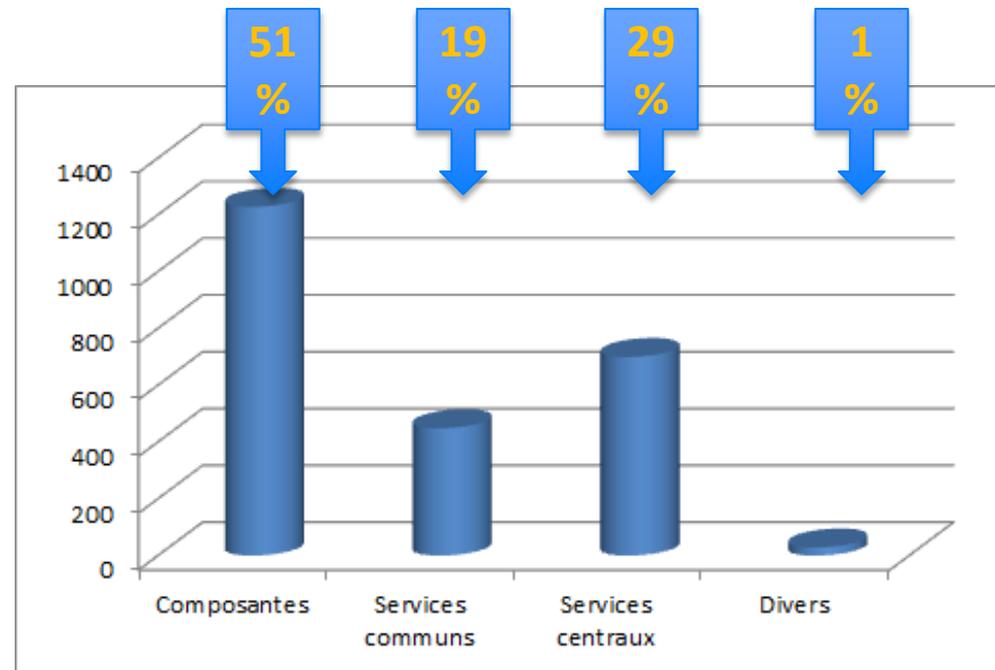
◀ Agents entrant dans le cadre de l'étude :

- * ceux qui sont affectés à l'une de ces fonctions
- * essentiellement ceux qui exercent dans les services ayant vocation à être impactés par la nouvelle organisation

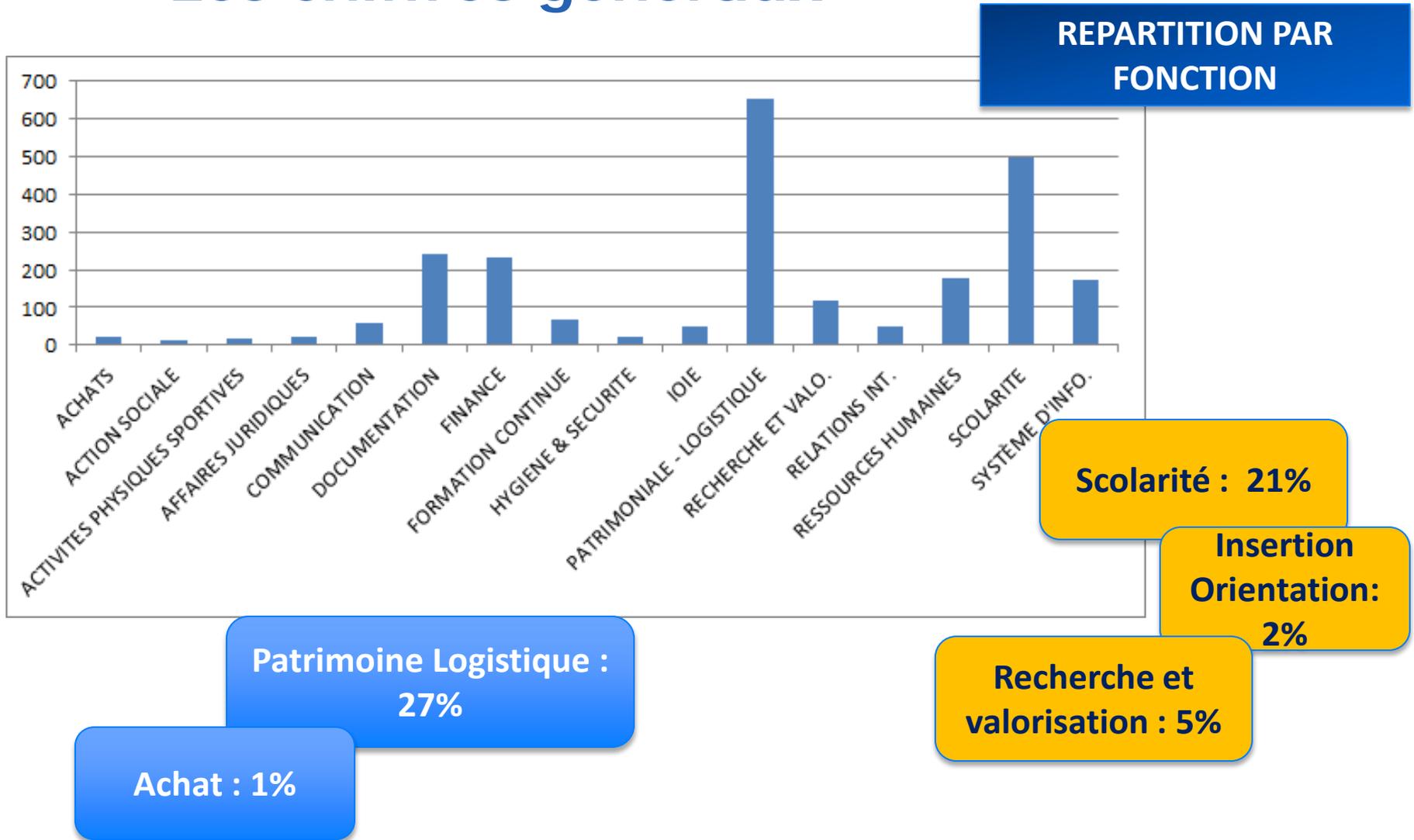
Il ne s'agit donc pas de l'ensemble des ETP d'AMU (les autres : activités de soutien technique à la recherche, des structures diverses telles les Fondations, Tethys, Présidence, Direction générale des services,...).

2390,45 ETP AMU,
soit 83% des ETP
de l'établissement

2404,65 avec
EPST

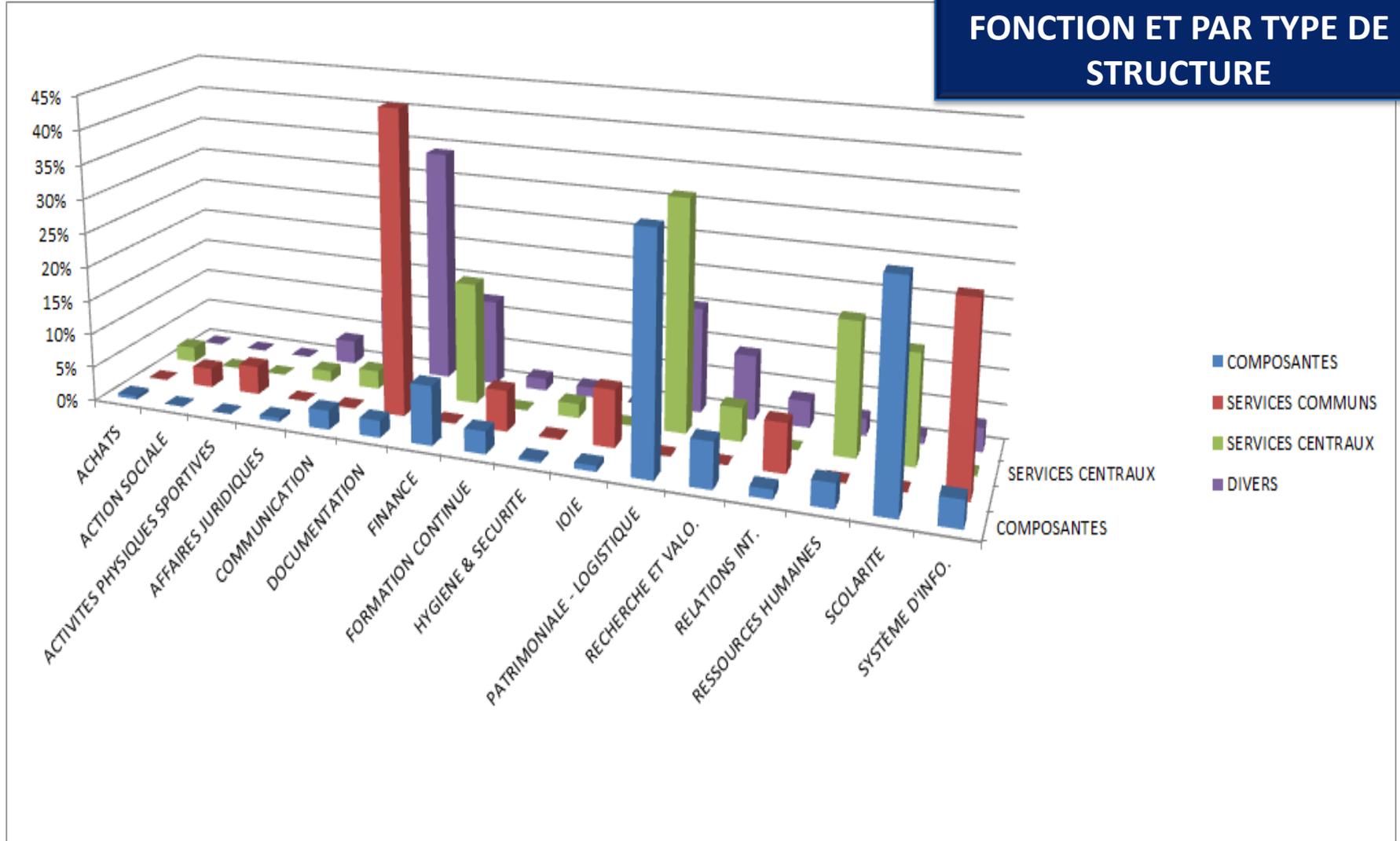


Les chiffres généraux



Les chiffres généraux

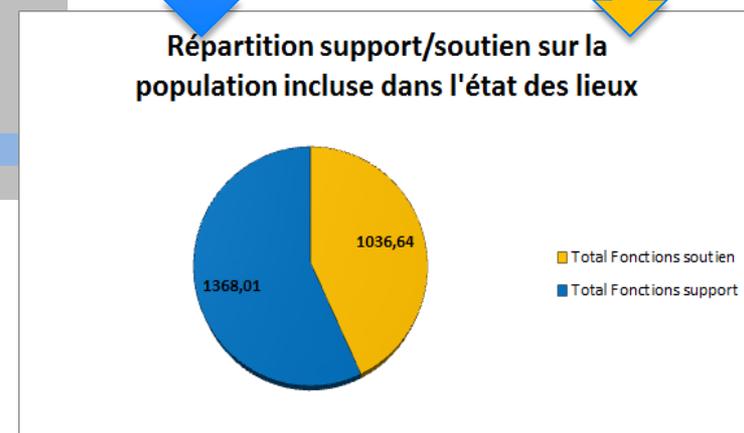
POIDS RELATIF PAR FONCTION ET PAR TYPE DE STRUCTURE



Les chiffres généraux

RAPPEL DU TOTAL DES ETP DE L'ETABLISSEMENT :		2891,3
FONCTION	TOTAL ETP OBSERVES	POIDS DE LA FONCTION DANS AMU
Fonctions soutien		
RECHERCHE ET VALORISATION	117,87	4%
RELATIONS INTERNATIONALES	49,50	2%
SCOLARITE	495,81	17%
FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	67,56	2%
INFORMATION ORIENTATION INSERTION	47,90	2%
ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	18,60	1%
DOCUMENTATION	239,40	8%
Sous total "fonctions soutien"	1036,64	36%
Fonctions support		
FINANCES	233,58	8%
MARCHES / ACHATS	21,80	1%
RESSOURCES HUMAINES	178,10	6%
AFFAIRES JURIDIQUES	19,65	1%
SYSTEME D'INFORMATION	170,50	6%
PATRIMOINE ET LOGISTIQUE	655,20	23%
HYGIENE ET SECURITE	20,30	1%
COMMUNICATION	56,38	2%
ACTION SOCIALE	12,50	0,4%
Sous total "fonctions support"	1368,01	47%
TOTAL	2404,65	

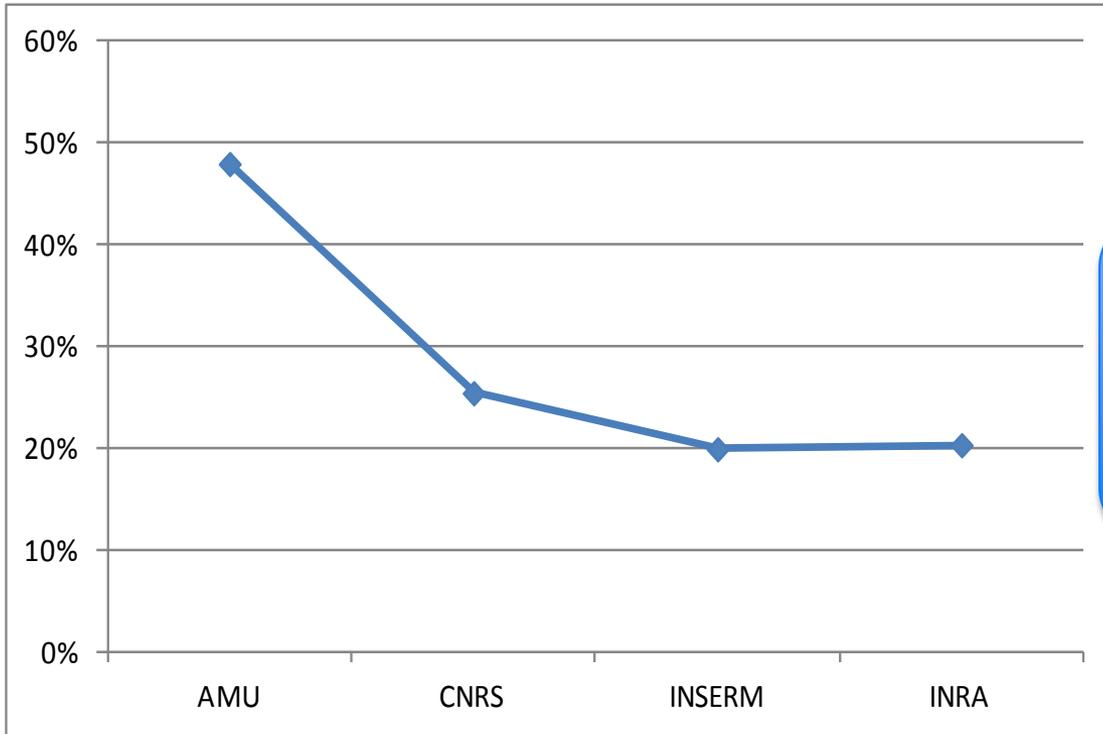
FONCTIONS SOUTIEN/FONCTIONS SUPPORT



COMPOSANTES	TAUX FONCTIONS SUPPORT	TAUX FONCTIONS SOUTIEN
SERVICES COMMUNS	30%	70%
SERVICES CENTRAUX	79%	21%

Les chiffres généraux

COMPARAISON FONCTIONS SUPPORT

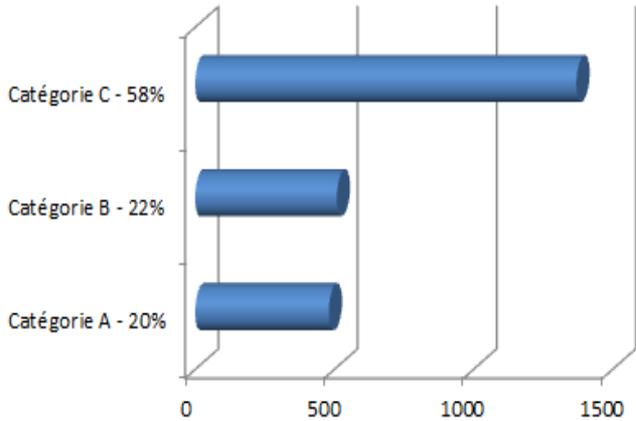


AMU met 2 fois plus de forces dans ses fonctions support que les organismes de recherche

...qui n'ont qu'1 seule mission

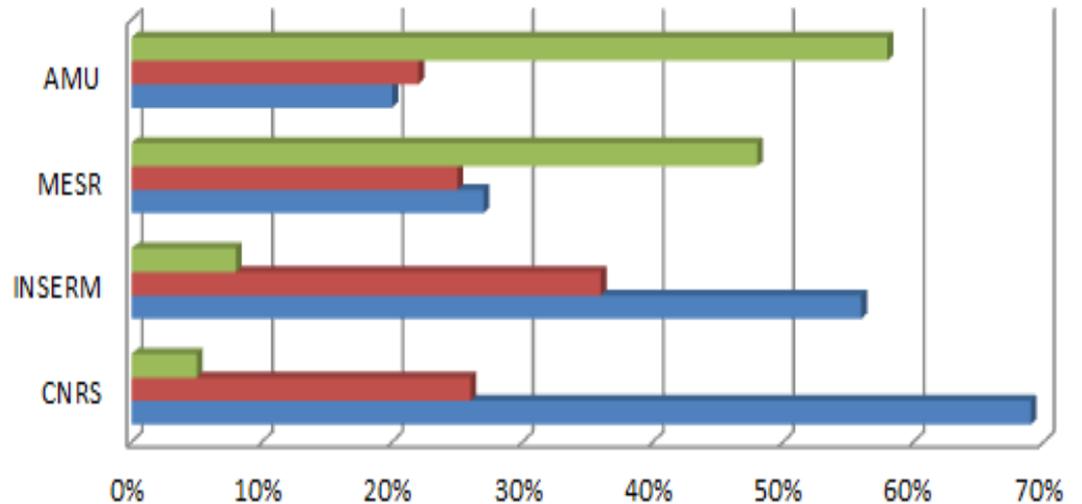
Les chiffres généraux

Catégories F.P. - ensemble des agents



■ ETP

Répartition par catégorie Fonction Publique



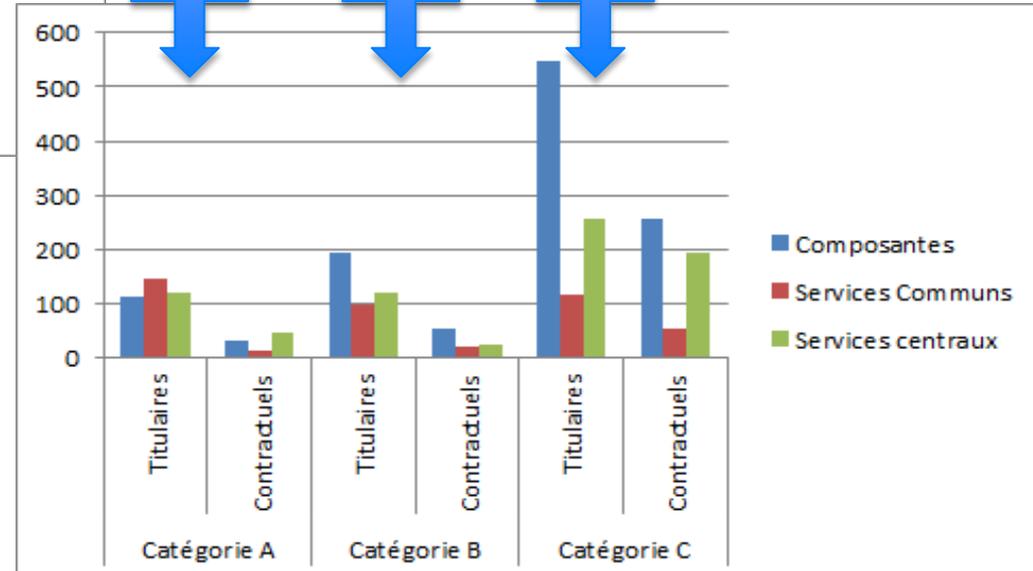
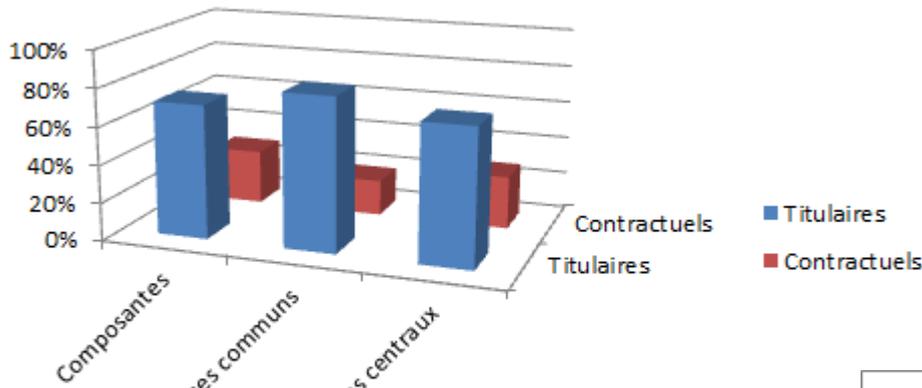
**REPARTITION PAR
CATEGORIES FONCTION
PUBLIQUE ET
COMPARAISONS**

	CNRS	INSERM	MESR	AMU
■ Catégorie C	5%	8%	48%	58%
■ Catégorie B	26%	36%	25%	22%
■ Catégorie A	69%	56%	27%	20%

Les chiffres généraux

TITULAIRES : 74%

CONTRACTUELS : 26%

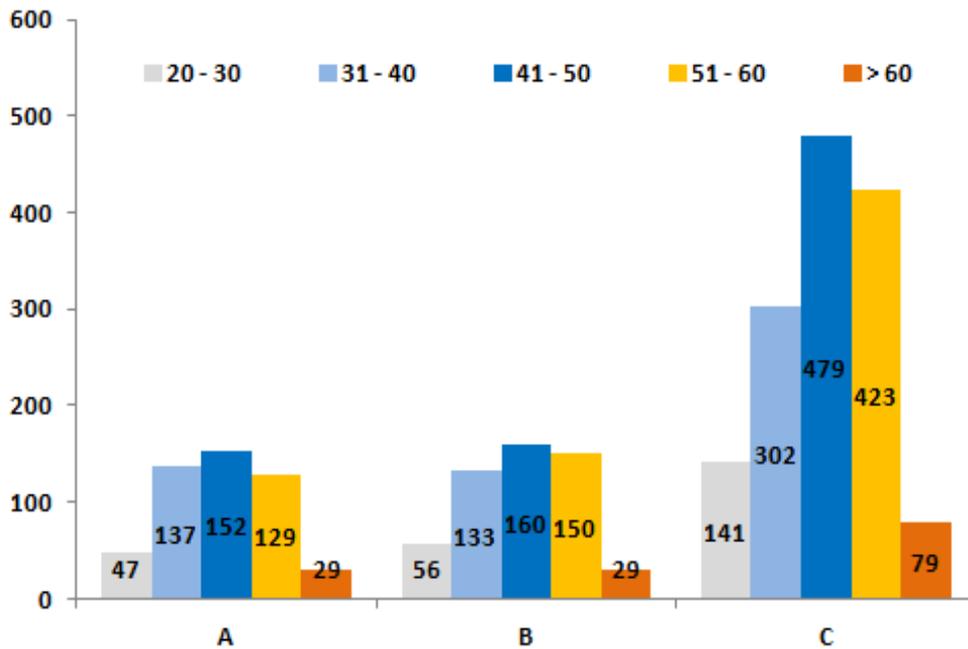
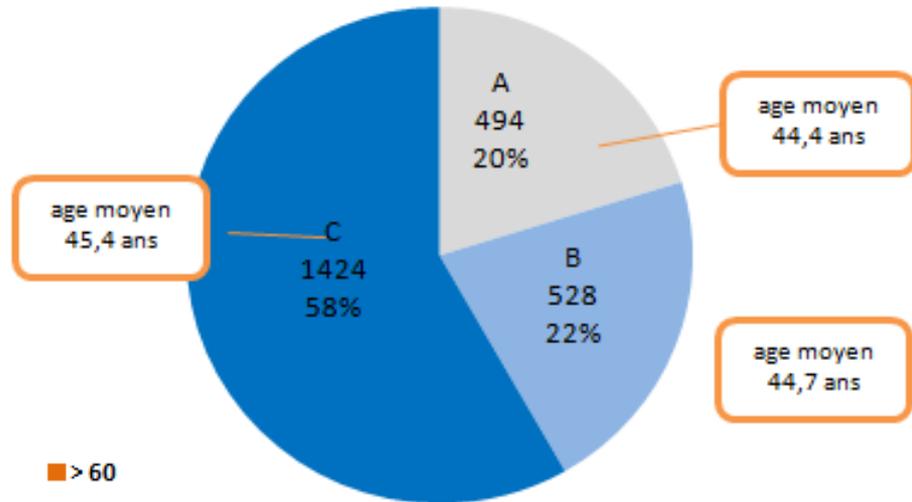


STATUT DES AGENTS

Les chiffres généraux

Répartition des personnes physiques par catégorie

**AGE MOYEN :
45,1 ans**

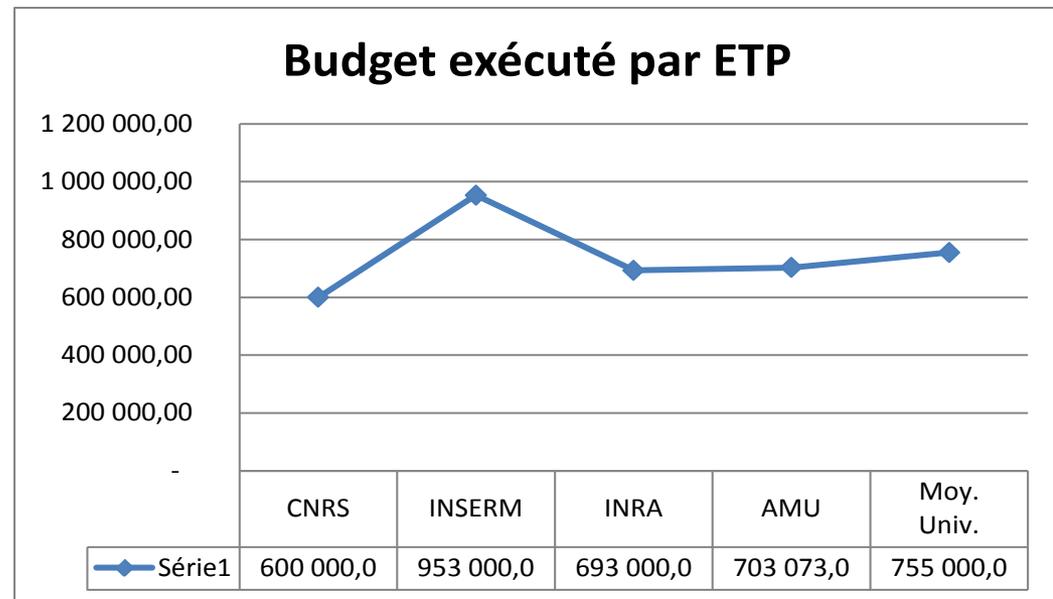


LES TRANCHES D'ÂGE

Les chiffres généraux

INRA hors externalisation	INSERM hors externalisation	CNRS hors externalisation	INRIA hors externalisation	Moyenne des universités	AMU
4,90%	7,70%	10,83%	12,25%	10%	10,7%

**POSITIONNEMENT
FONCTION FINANCE**

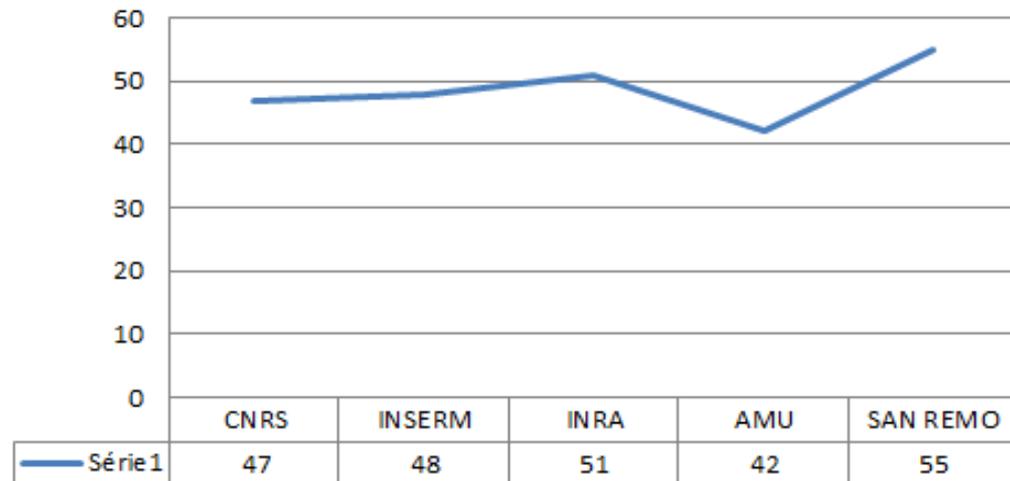


Les chiffres généraux

INRA hors externalisation	INSERM hors externalisation	CNRS hors externalisation	INRIA hors externalisation	Moyenne des universités	AMU
3,3 %	5,13 %	4,75 %	6,1 %	5%	6,6 %

**POSITIONNEMENT
FONCTION R.H.**

Nombre de personnes physiques gérées/ETP gérant



Les chiffres généraux

INRA hors externalisation	INSERM hors externalisation	CNRS hors externalisation	INRIA hors externalisation	Moyenne des universités	AMU
3,84 %	2,62 %	4,8 %	3,53 %	14 %	27,8 %



Les chiffres généraux

INRA hors externalisation	INSERM hors externalisation	CNRS hors externalisation	INRIA hors externalisation	Moyenne des universités	AMU
2,69 %	2,62 %	2,57 %	8,7 %	8 %	6 %



Les chiffres généraux

POSITIONNEMENT FONCTION SCOLARITE

SAN REMO :

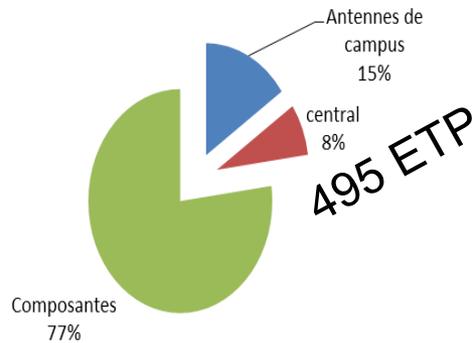
1 ETP/200 étudiants

AMU :

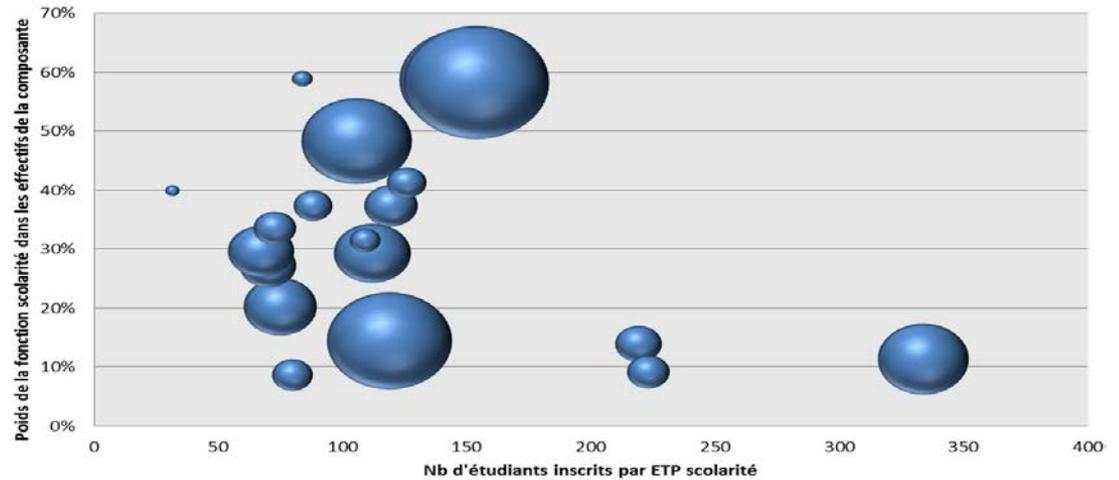
1 ETP/145 étudiants

Fonction Scolarité

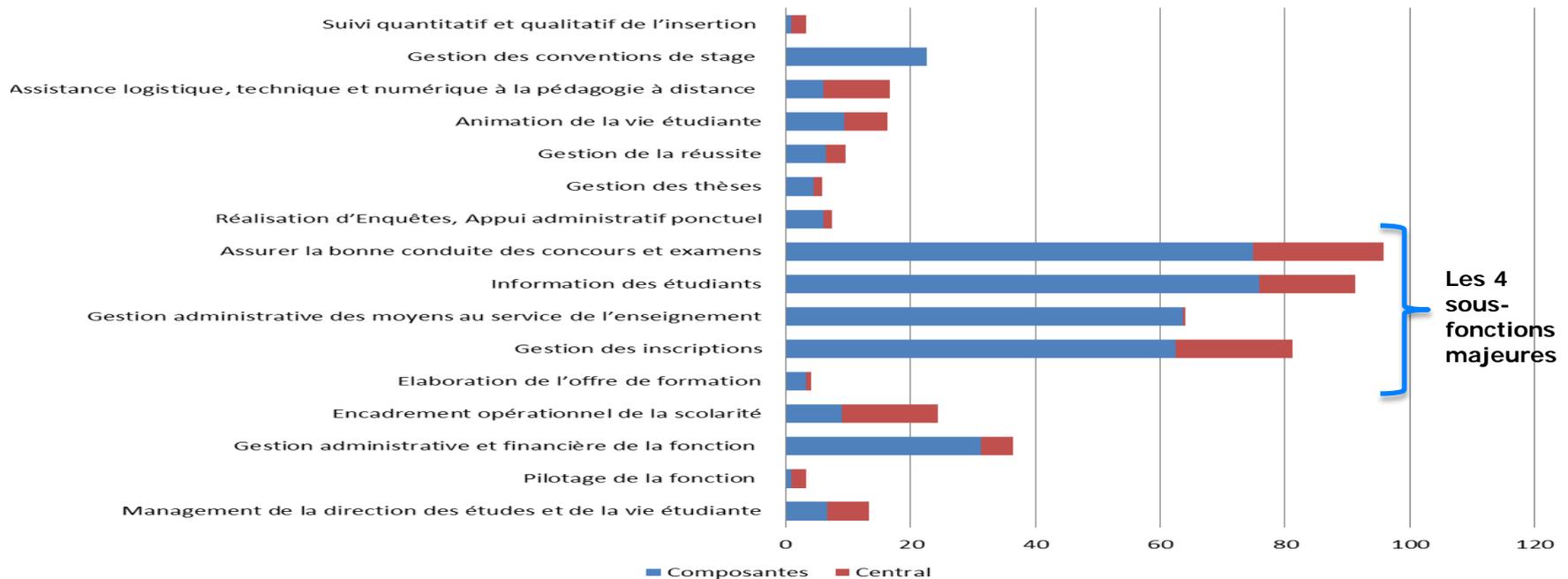
Répartition des effectifs de la fonction scolarité



La fonction scolarité dans les composantes



Répartition de l'activité par sous-fonctions en ETP



Fonction Scolarité : points particuliers

La fonction scolarité est la première fonction soutien d'AMU. Elle représente 495,81 ETP et 626 agents. 77% de l'activité est réalisée en composante, 15% de l'activité est réalisée en antenne de campus. Les effectifs en Direction Centrale représentent 7,5% des forces mobilisées.

Ce sont donc 92% des effectifs qui sont en soutien direct auprès des étudiants et mobilisés principalement sur 3 sujets :

- La bonne conduite des examens et concours
- L'information des étudiants
- La gestion des inscriptions

Les effectifs encadrés

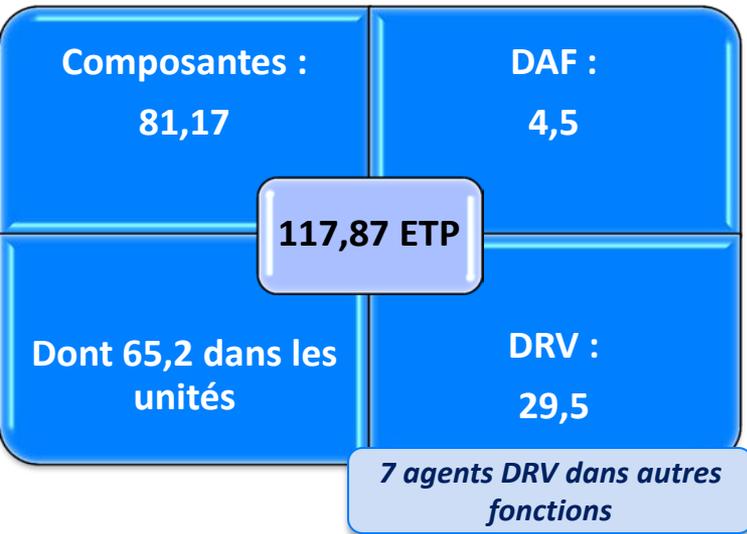
Une moyenne de 145 étudiants par ETP de la fonction scolarité dans les composantes mais un rapport de 1 à 10 pour le nombre d'étudiants par ETP de la fonction scolarité.

L'accueil des usagers considéré comme une activité majeure mais des modalités de réception du public différentes (journée continue, discontinue, plages de de réception dans la semaine, RDV) et des acteurs différents prenant en charge des thématiques diverses (scolarité pédagogique, scolarité de composante, antenne de scolarité centrale qui prennent en charge la gestion des emplois du temps et des salles, le planning, la gestion des inscriptions, la gestion des conventions de stage...)

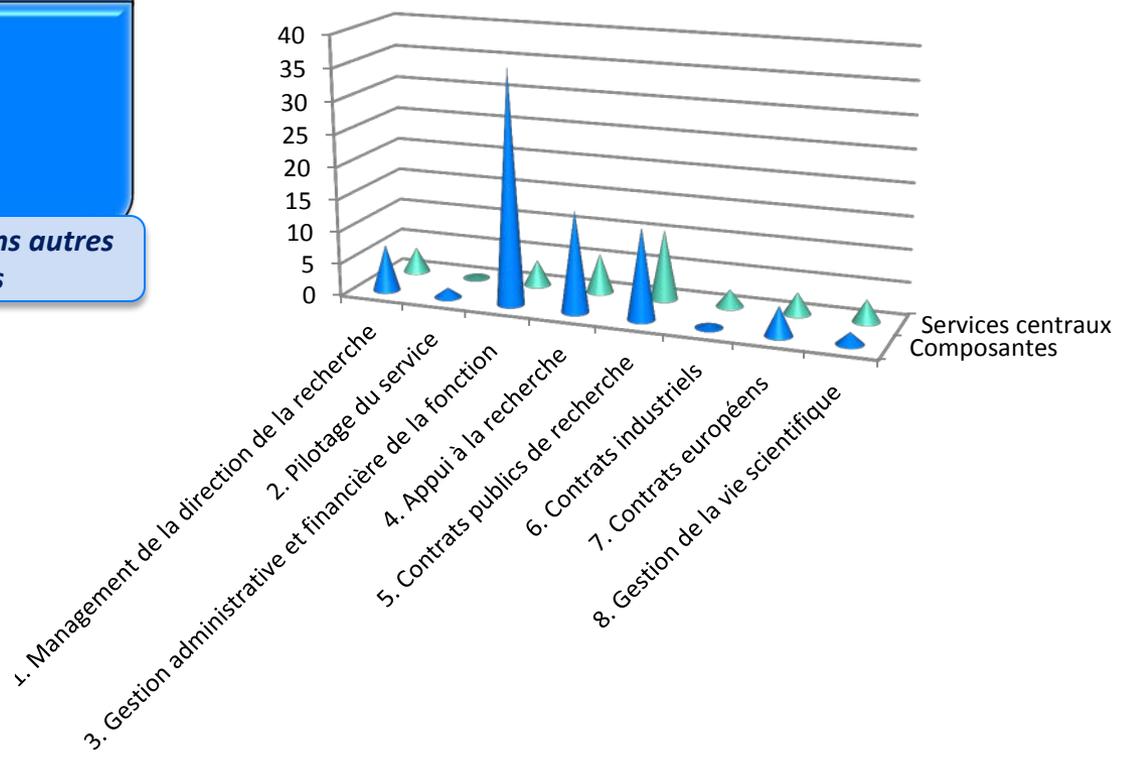
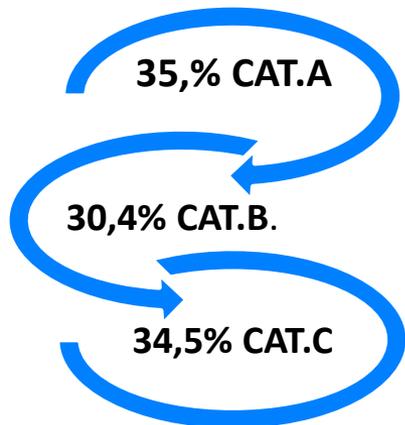
Une mobilisation sur les examens et concours mais des acteurs différents (département, filière, service scolarité de la composante, service dédié dans la composante, service dédié hors la composante et au moins 6 outils différents...)

Dans l'évolution de son organisation, la fonction scolarité est confrontée à un besoin d'homogénéisation impliquant de mutualiser au niveau d'AMU les meilleures pratiques, à une aspiration légitime des usagers d'un service alliant continuité, qualité et réactivité et à une nécessité absolue d'optimisation des ressources et d'allocation équitable de celles-ci pour atteindre l'objectif sur lequel l'ensemble des agents est unanime à savoir améliorer la qualité du service rendu aux usagers.

Fonction Recherche et Valorisation



Des métiers spécifiques :
Aide au montage projets
Gestion contrats recherche,...



REPARTITION PAR SOUS FONCTION ET PAR STRUCTURE D'AFFECTION EXPRIMEE EN ETP

Fonction Recherche et Valorisation

**ORGANISATION DE TRANSITION:
7 SITES**

3 à Aix

4 à Marseille

**ENJEUX
ORGANISATIONNELS**

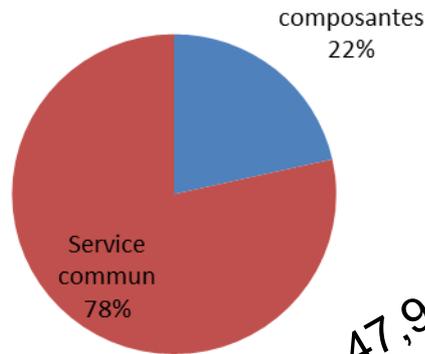
ASSISTANCE MONTAGE DE PROJETS

**GESTION ADMINISTRATIVE
SCOLARITE DOCTORANTS**

**GESTION FINANCIERE DES UNITES,
GESTION FINANCIERE DES CONTRATS
DE RECHERCHE**

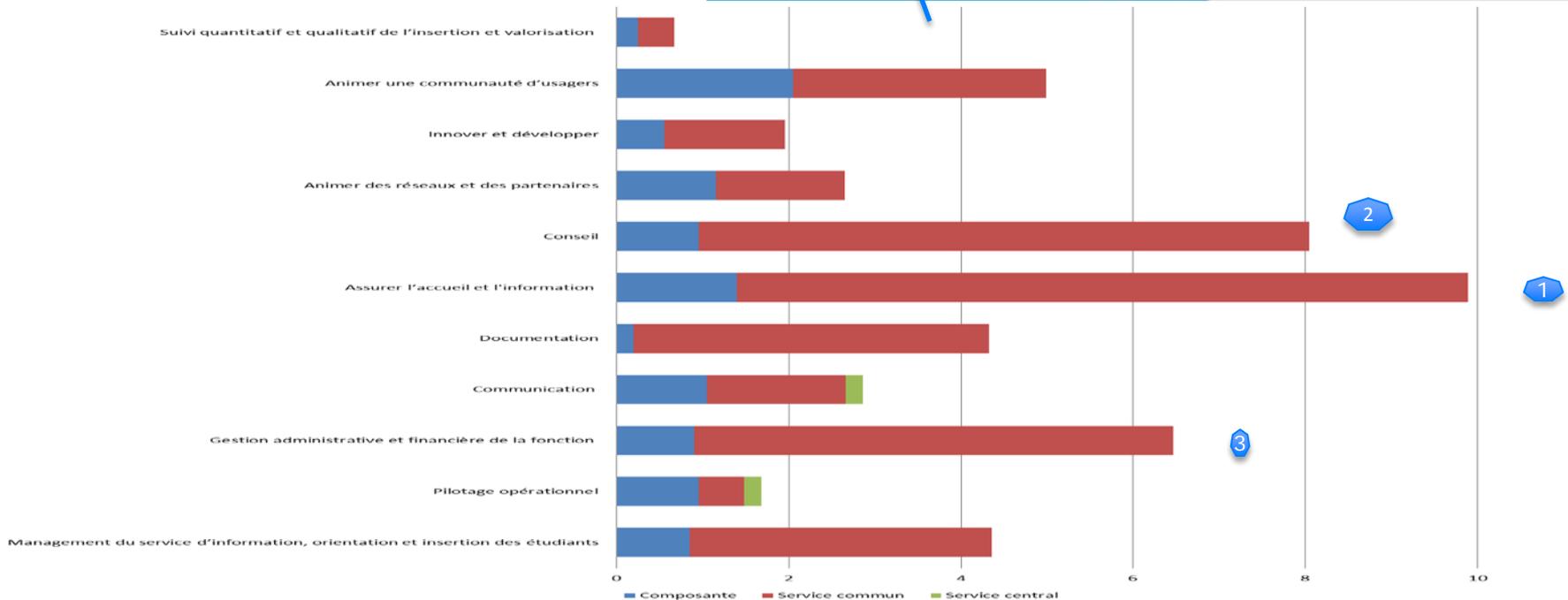
**FONCTIONNEMENT PAR EX
PERIMETRES :
DES PROCESSUS NON HOMOGENES**

répartition de l'activité information, insertion et orientation

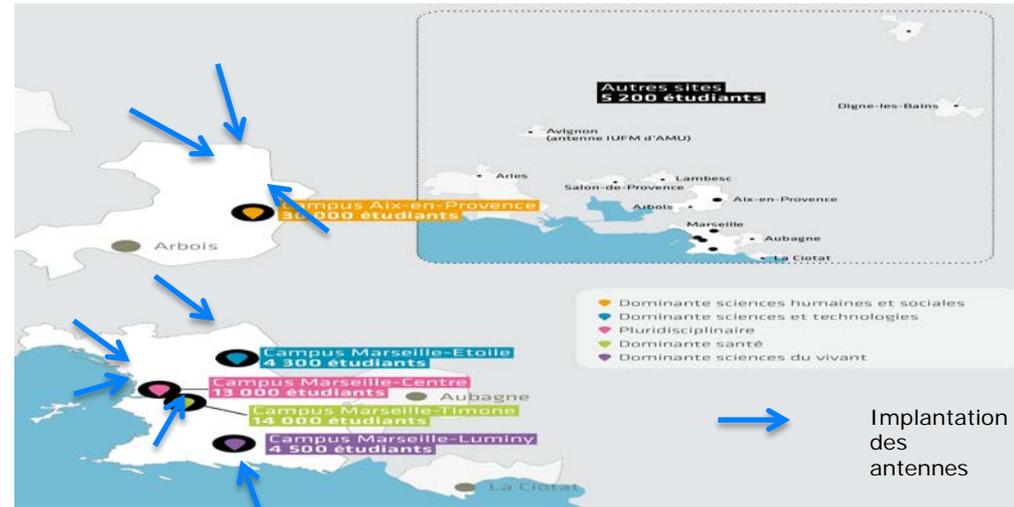


47,9 ETP

L'activité IOIE par sous-fonctions en ETP



FONCTION IOIE



Fonction « Insertion, orientation, information des étudiants » : points particuliers

L'activité information, orientation, insertion des étudiants représente 47,9 ETP au sein d'AMU.

77% des effectifs mobilisés sur cette fonction relève du service commun SUIO. Huit composantes d'AMU déclarent 10 ETP au titre de cette activité avec un taux d'encadrement qui varie de 1 à 30 entre deux composantes (nombre d'étudiants par ETP IOIE).

Le SUIO est actuellement présent sur 5 campus par le biais de 8 antennes : le rapport entre les effectifs étudiants rapportés à chaque ETP SUIO varie de 1 à 2,5 entre quatre campus (outre le cas particulier du campus Timone où le rapport passe de 1 à 20) .

Confronté à l'animation de 8 antennes, le SUIO mobilise 41% de ses ressources sur deux sous-fonctions en relation directe avec le public :

- Assurer l'accueil et l'information,
- Conseil.

Et mobilise 25% de son potentiel sur 3 sous-fonctions :

- Management,
- Pilotage,
- Gestion administrative et financière.

Certains domaines sont non couverts comme la sensibilisation à la création, la reprise d'entreprise. L'aide à l'insertion professionnelle n'est pas déployée sur deux campus.

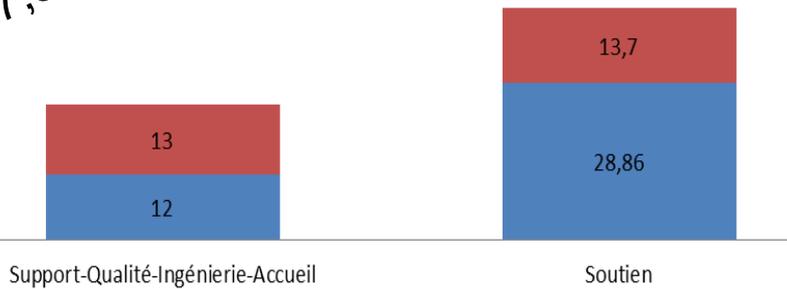
Le SUIO dans son évolution d'organisation est confronté à la nécessaire mise en réseau des composantes autour des actions initiées par le service commun. Une implantation de ses services et antennes prenant en compte la spécialité des étudiants et leurs besoins, ainsi que l'impératif de continuité du service et de maintien et développement des compétences des agents en charge de cette fonction majeure, est l'autre enjeu de cette réorganisation.

FONCTION FORMATION CONTINUE

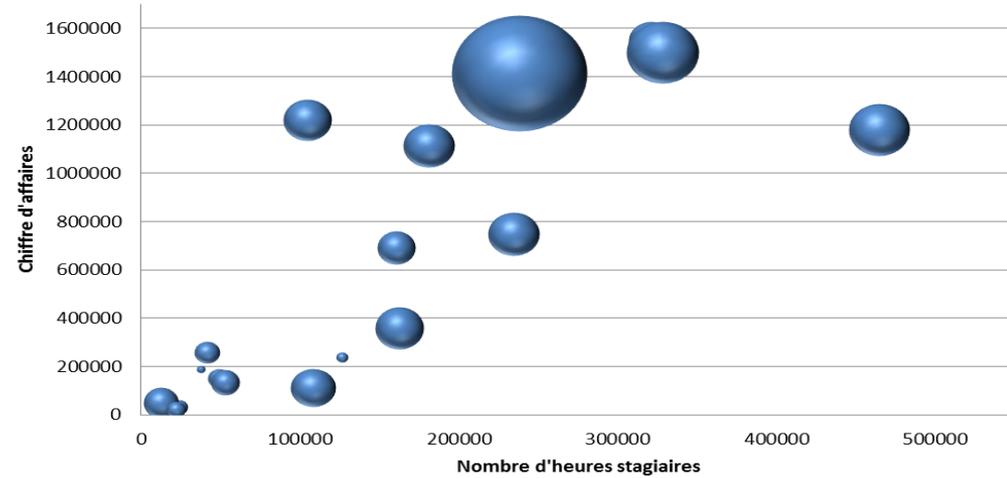
Répartition des ETP composante-service commun

67,56 ETP

■ Composante ■ SUFA

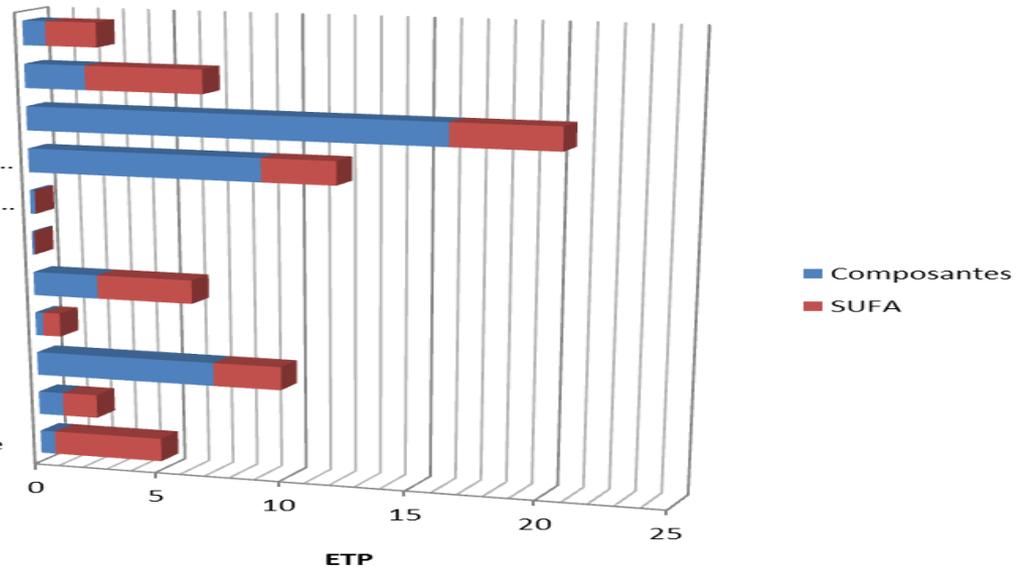


L'activité formation continue : heures stagiaires-CA-effectifs



Sous-fonctions du référentiel

- Bilan de compétences
- VAP-VAE
- Formations professionnelles diplômantes
- Formations non diplômantes Formations...
- Appui et soutien au développement de dispositifs FC...
- Action Sociale
- Accueil et orientation du public FC
- Manager la démarche qualité FC ISO 9001
- Gestion administrative et financière
- Pilotage de la fonction
- Management du service de la formation continue



Fonction Formation continue : points particuliers

La fonction formation continue représente au sein d'AMU 67,56 ETP.

- 40,86 ETP sont mobilisés dans 16 composantes,
- 26,7 ETP (soit 40% des ressources AMU au titre de la Formation Continue) relèvent du service commun.

Le chiffre d'affaires consolidé au niveau d'Aix Marseille Université s'élève à 10 973 187 €, le nombre d'heures stagiaires au titre de la formation continue s'élève à 2 663 443 heures, le nombre de stagiaires est de 11 215.

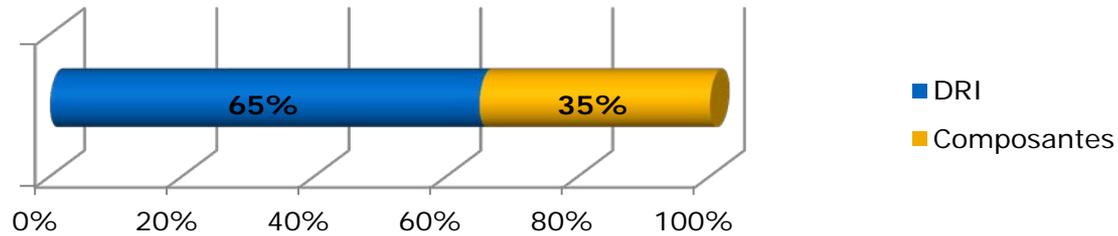
Les modalités de réalisation de cette activité et d'atteinte de ces résultats sont très diverses :

- le chiffre d'affaires entre composante peut varier de 1 à 30 avec un chiffre d'affaires moyen de 162 K€ par ETP formation continue ;
- des organisations peuvent être dédiées à la gestion de l'activité formation continue ;
- l'activité de soutien peut être prise en charge par une personne dans une scolarité pédagogique, dans une scolarité de composante ;
- l'activité de support relative à la formation continue peut être centralisée au niveau du service commun, intégrée au fonctionnement courant de la composante.

Les défis qui se posent à l'organisation de la formation continue au sein d'Aix Marseille Université est de permettre des économies d'échelle par la mutualisation d'activités qui ne relèvent pas du cœur de métier, en investissant de nouveaux segments d'activités comme la relation commerciale pour développer l'activité tout en conservant les spécificités des composantes.

Fonction Relations internationales

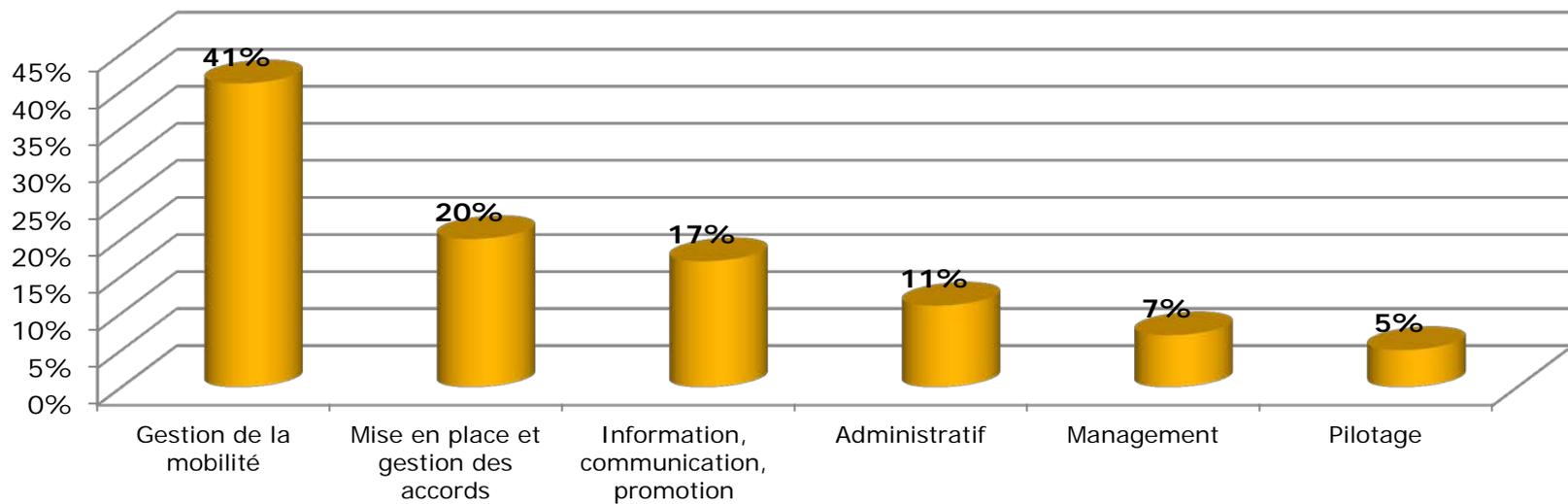
◆ Les forces dédiées à la fonction RI : 48,5 ETP



◆ Organisation de la fonction :

- DRI Centrale
- DRI sur les campus
- Services RI des composantes

◆ Répartition des forces par grands domaines:



Fonction Relations internationales : Points particuliers

◆ La fonction Relations internationales est au cœur de nombreuses interactions :

- Les usagers : étudiants, enseignants-chercheurs, les personnels administratifs
- Les partenaires et les financeurs : les universités étrangères, le Crous, le MESR, le MAE, la Région, Campus France, l'A2e2f, la commission européenne, AUF etc.

◆ L'analyse des activités (OASIS) montre que les composantes et les DRI de campus sont davantage sur de l'accueil et de l'information, la DRI Centrale étant surtout dédiée à des missions d'expertise et de conseil :

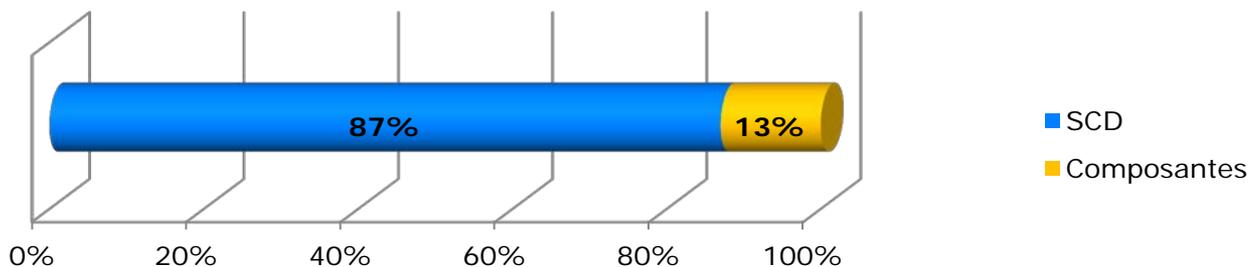
- A titre d'exemple, l'instruction des dossiers d'aides financières est gérée de la manière suivante :
 - DRI de campus et services RI de composante : collecte des pièces justificatives
 - DRI Centrale : instruction des dossiers
- La DRI Centrale intervient également sur la gestion des aides financières et sur l'accueil d'étudiants pour des programmes toutes disciplines qui nécessitent une gestion centralisée.

◆ L'organisation est principalement partagée (DRI – composantes) sauf sur un périmètre où elle est centralisée.

◆ Les 3 bases de l'outil de gestion « Moveon » ont été fusionnées. Il y a donc un outil unique dont le mode de déploiement et l'utilisation sont en cours d'harmonisation.

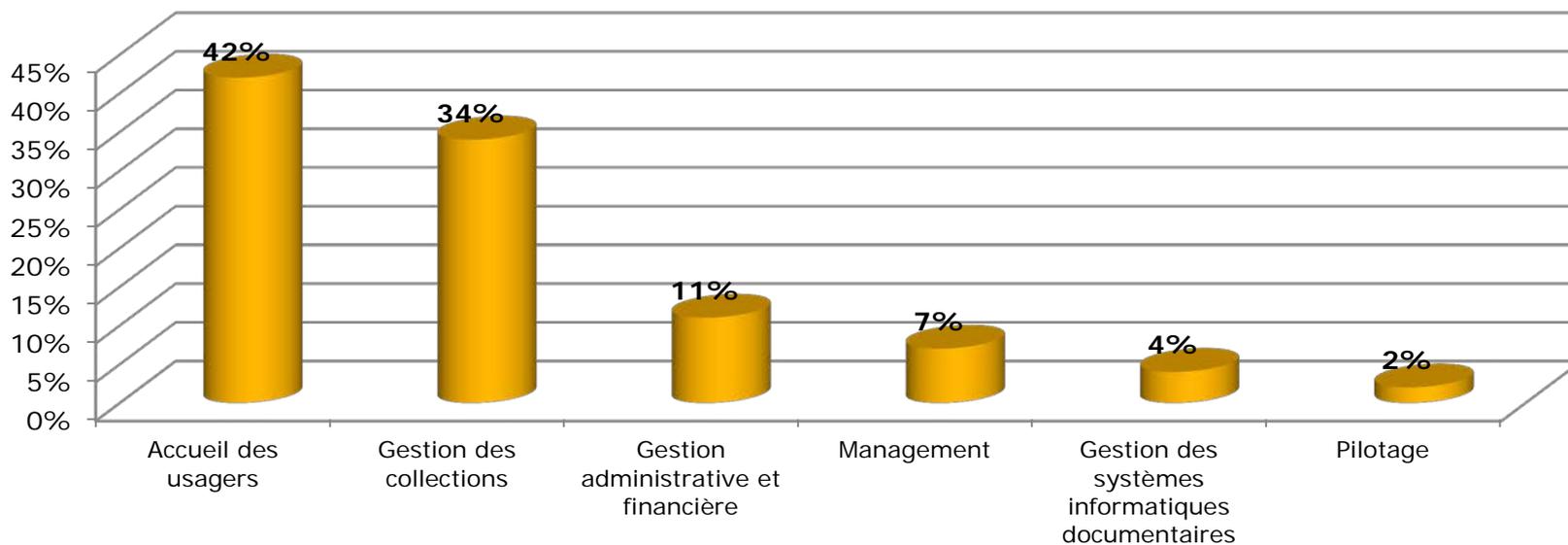
Fonction Documentation

◆ Les forces dédiées à la fonction Documentation : 239,4 ETP



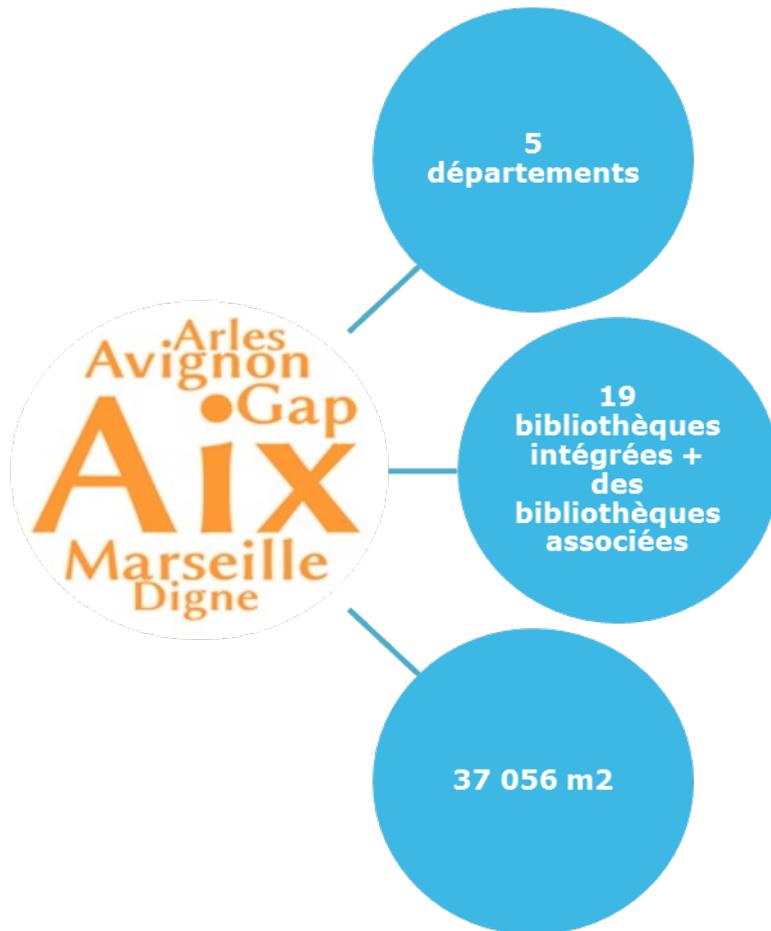
◆ Organisation de la fonction :

- Un réseau de bibliothèques intégrées au SCD
- Des bibliothèques associées au SCD, avec ou sans convention



Fonction Documentation : Points particuliers

1 - Une fonction éclatée géographiquement et fonctionnellement :



2 - Une organisation administrative à harmoniser

Bibliothèques / Départements	Gestion administrative : transmission
	SIFAC
Direction adjointe	Gestion administrative : transmission / suivi
	SIFAC
Direction	Gestion administrative : suivi / action
	SIFAC

Fonction Activités physiques et sportives

◆ Les forces dédiées à la fonction APS : 18,6 ETP. L'ensemble de ces ETP se situe au sein du SUAPS.

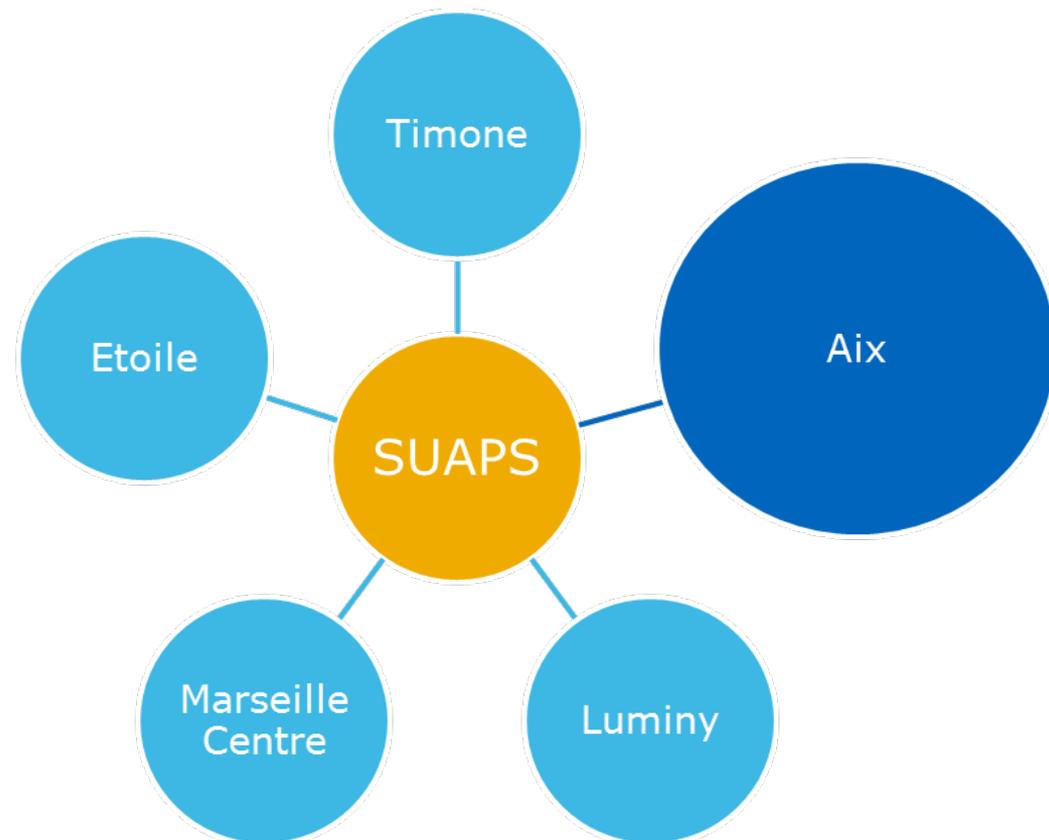
◆ Organisation de la fonction :

Campus Aix :

- 7 bureaux des sports tenus par des enseignants.
- Installations sportives gérées par le SUAPS.

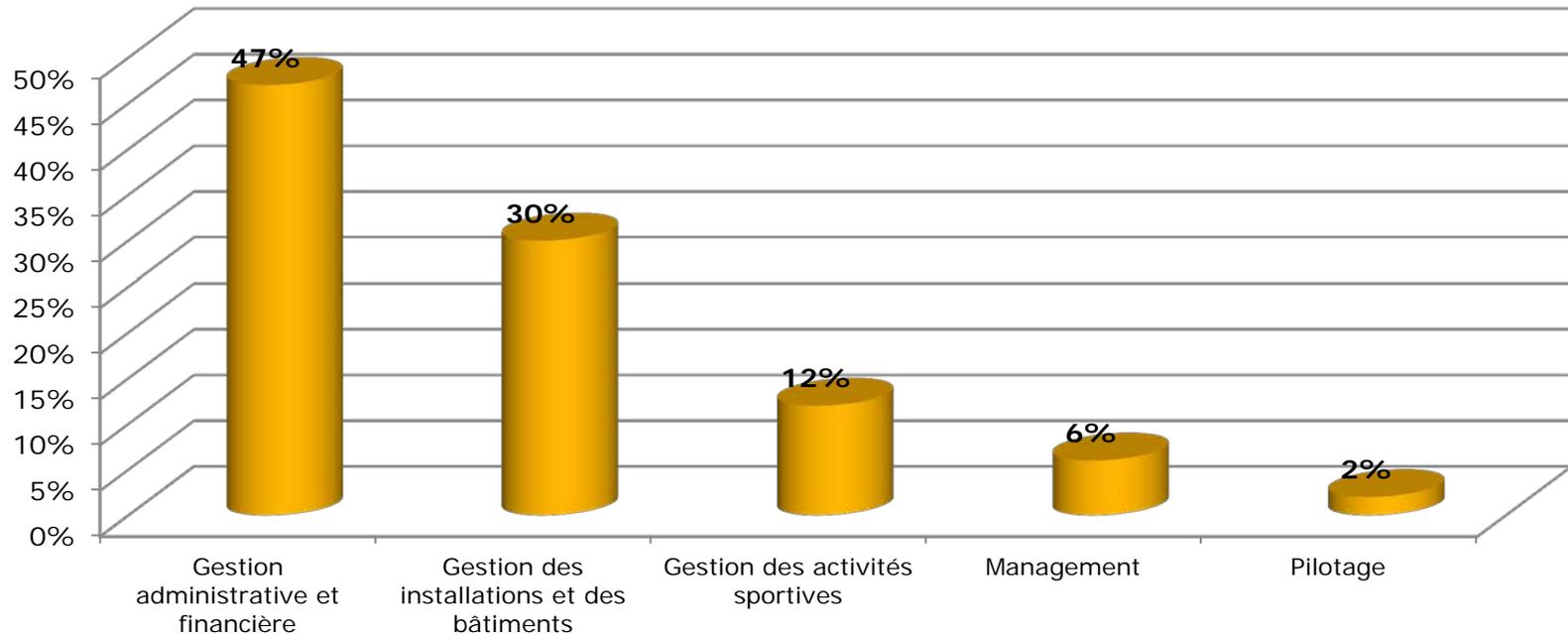
4 campus marseillais :

- 1 section par campus, tenue par un responsable de site (enseignant) et un personnel administratif
- Installations sportives gérées par la DDEL.

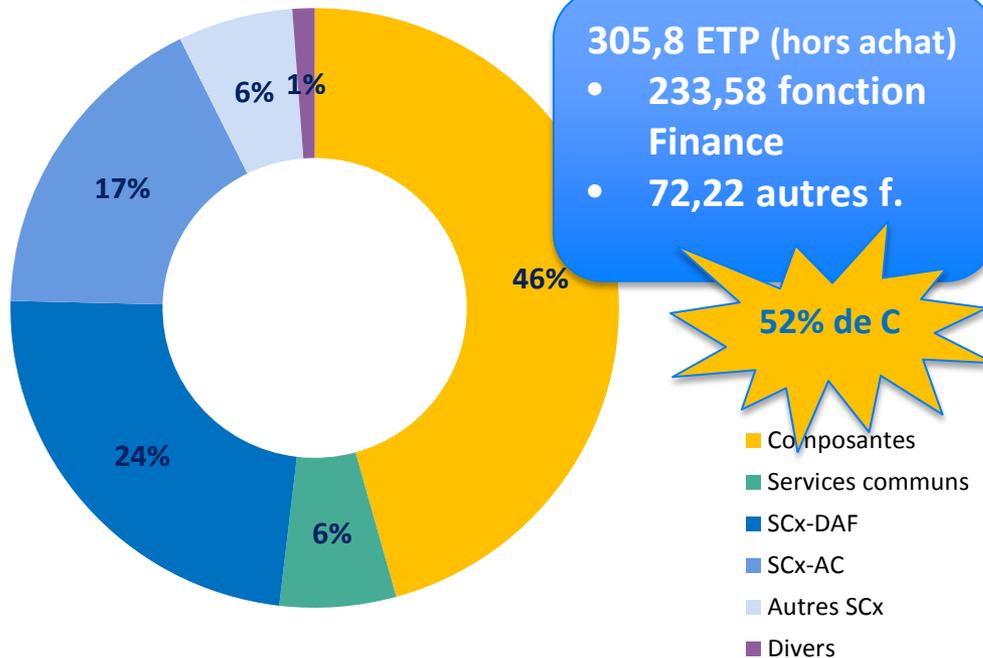


Fonction Activités physiques et sportives : points particuliers

◆ Répartition des forces par grands domaines :



Fonction Finance



DAF : 7 sites
3 DAF centrales
6 plates formes

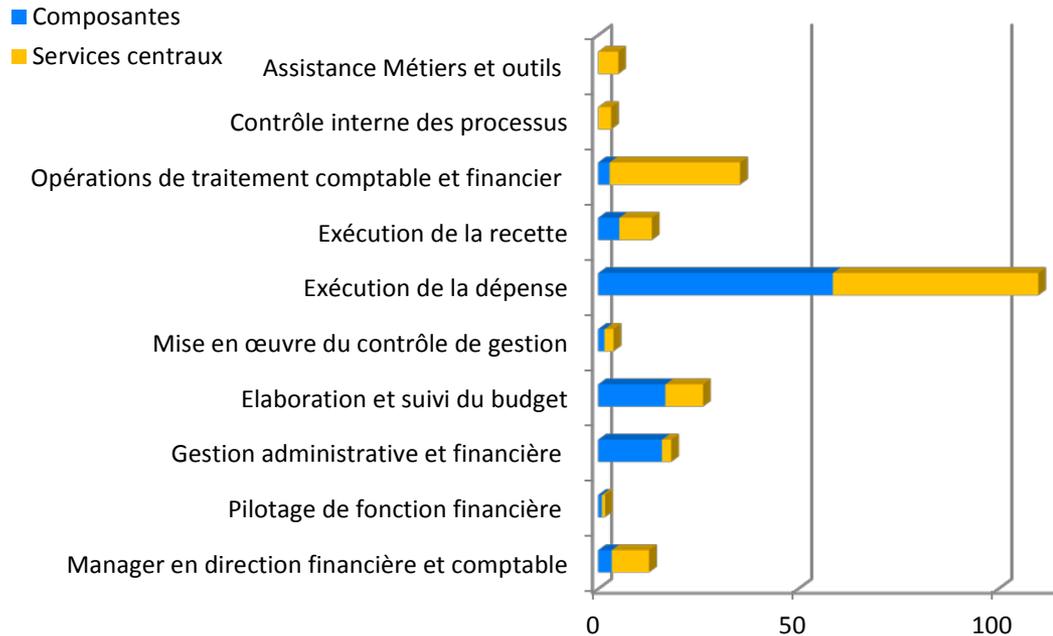
AGENCE COMPTABLE : 4 sites
4 services facturiers
3 services visa de la paye...

D. Déléguée Commande Publique :
6 sites pour les marchés
1 site pour l'achat

PILOTAGE C. GESTION :
1 seul site
Fonctionnement par thématique



Fonction Finance : activités (hors achat)



**113 ETP
pour la
dépense**

**13,7 pour
la recette**

**DELAI GLOBAL DE
PAIEMENT 2012 :
48,6 jours (règle
générale = 30)**

**Commande
simple (GQ)**

- 8 étapes
- 4 acteurs

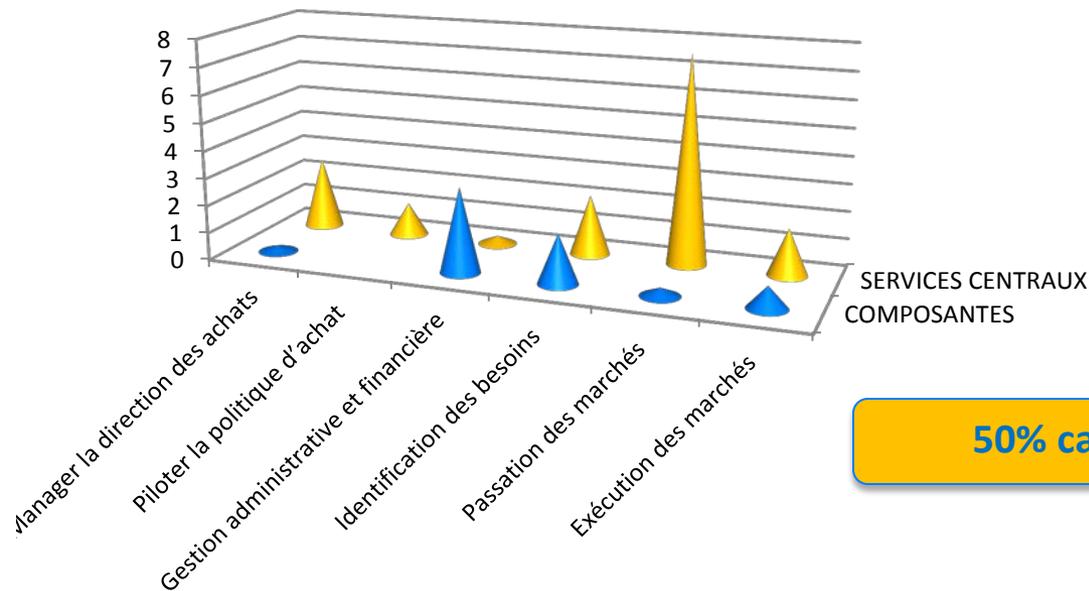
**Commande
complexe
(GP)**

- 17 étapes
- 8 acteurs

Fonction Finance : points particuliers

- **En 2012 : 54.000 commandes, 17.000 missions, 60.000 factures – budget et DBM**
- **Près de 700 agents gestionnaires SIFAC**
 - ⊙ dont 10% <20% de leur temps de travail
 - ⊙ avec des évolutions permanentes : effort de formation et d'animation très lourd
- **Fonctionnement par périmètres des directions centrales : complexe et hétérogène**
- **Hétérogénéité aussi dans l'organisation des composantes, notamment fusionnées, qui ont, ou pas, mutualisé la gestion financière**
- **Articulation des deux : difficile**
- **Maîtrise de SIFAC encore perfectible**
- **Extractions et restitutions à développer**
- **Culture de gestion et maîtrise des risques à développer**

Fonction Achat



21,8 ETP
28% composantes
72% direction centrale

50% cat. A

Taux de couverture des achats
par des marchés : 92%

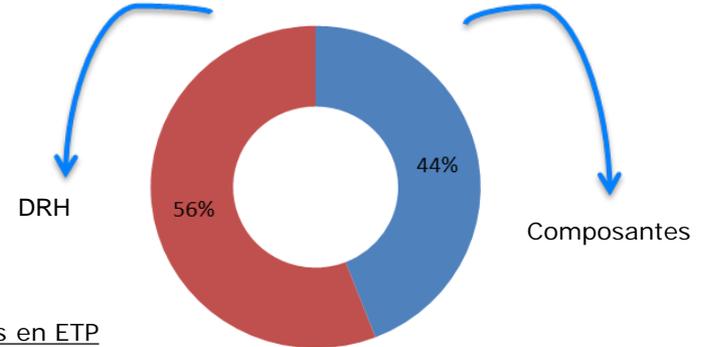
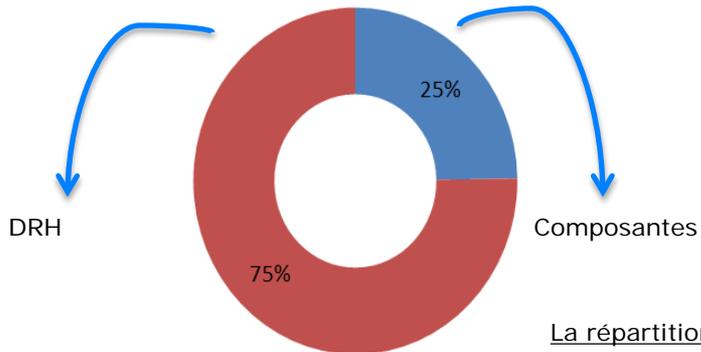
52 groupes de marchandises
avec des achats hors marchés

Délai moyen de passation des marchés	
Procédures	Mois
Appel d'offres transversal	6,5
Appel d'offres ponctuel	4,5
Marché négocié sans publicité ni mise en concurrence	2,5
Marché négocié avec publicité et mise en concurrence	3,5
Procédure adaptée transversale	5
Procédure adaptée travaux (hors accord cadre)	3
Procédure adaptée fournitures ou services (ponctuelle)	2,5

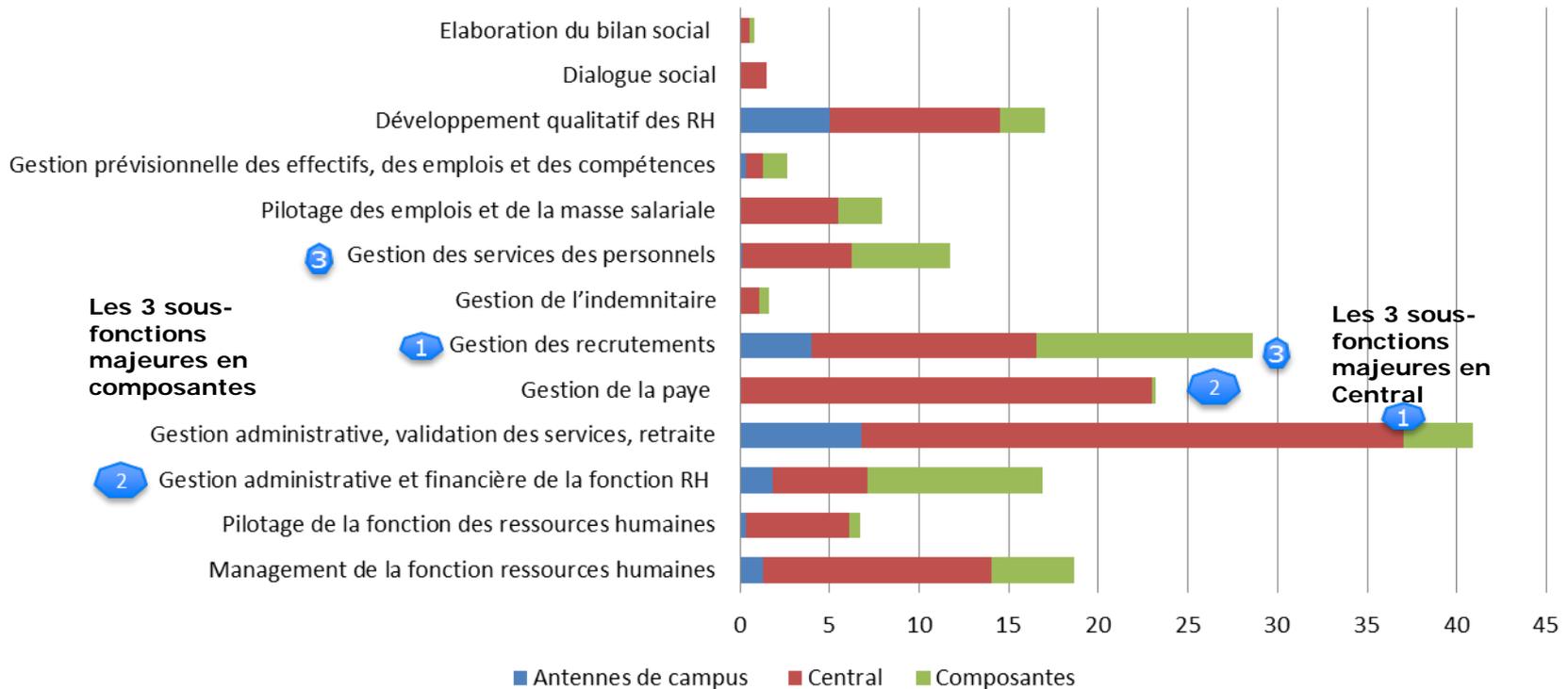
FONCTION RESSOURCES HUMAINES

Une fonction qui mobilise 178,1 ETP

Une fonction qui mobilise 254 agents



La répartition de l'activité par sous-fonctions en ETP



Fonction Ressources Humaines : points particuliers

La fonction Ressources Humaines représente **178,1 ETP** au sein d'AMU :

- **74%** de l'activité (134 ETP) est déployée en **Direction Centrale** par 141 agents (personnes physiques)
- **26%** de l'activité (44 ETP) est déployée en **composante** par 102 agents (personnes physiques)

Dix activités représentent 56% de la charge de travail Ressources Humaines :

- Assurer la paye,
- Gérer les données personnelles,
- Organiser le recrutement des vacataires,
- Manager les équipes,
- Assurer le secrétariat et l'accueil du service,
- Gérer l'arrivée des nouveaux personnels,
- Offrir un accompagnement individuel,
- Valider les services auxiliaires et gérer les retraites,
- Assurer la gestion des personnels du service,
- Gérer l'avancement d'échelon.

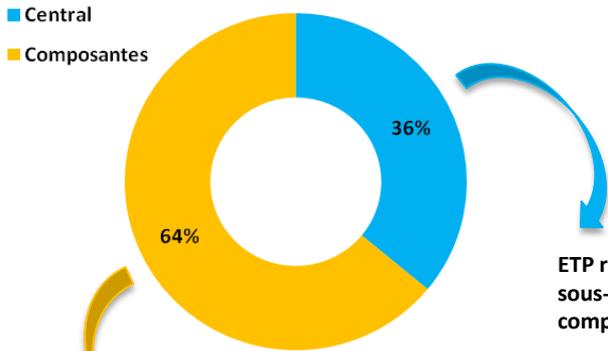
La fonction ressources humaines qui a identifié des zones de fragilité :

- Contrôle et suivi des emplois,
- Contrôle, pilotage et suivi de la masse salariale,
- Sécurisation juridique des actes,
- Fiabilisation des données,

est confrontée dans son fonctionnement quotidien à l'utilisation d'outils différents, ce qui induit parfois la persistance d'un fonctionnement par périmètre et génère de nombreuses difficultés dans la gestion courante.

Face à ces enjeux à court terme de sécurisation et de couverture des risques associés à la gestion du premier poste de dépenses d'Aix Marseille Université à savoir la masse salariale, la fonction Ressources Humaines, dans sa réflexion d'organisation, devra intégrer également une réflexion sur la gestion des ressources humaines et s'inscrire à terme dans un projet pluri annuel de développement des compétences.

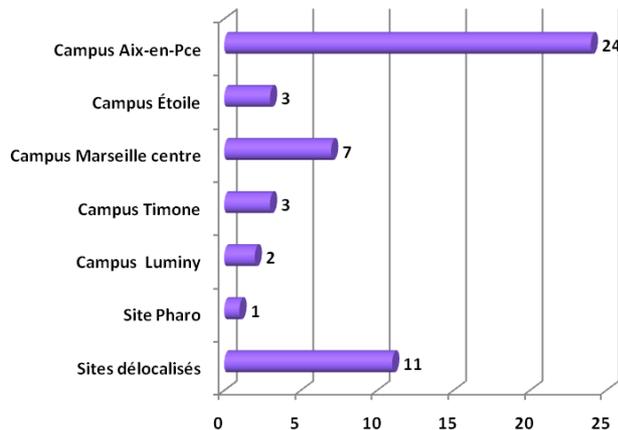
Fonction Patrimoine



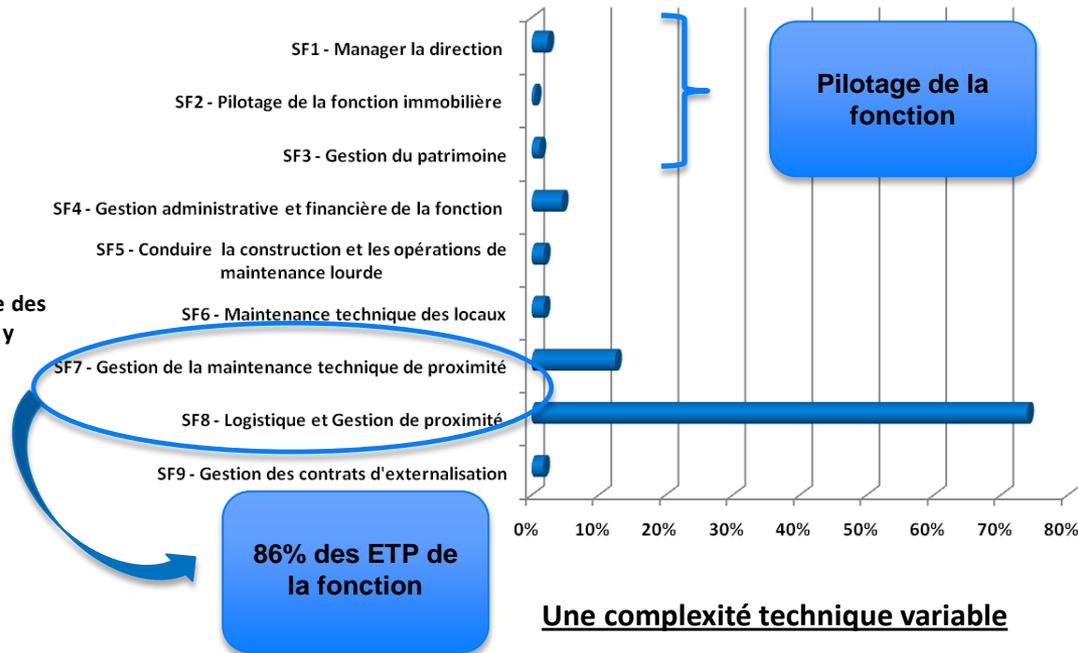
ETP répartis sur l'ensemble des sous-fonctions Patrimoine y compris le pilotage

ETP dédiés principalement aux activités de :
- logistique
- maintenance

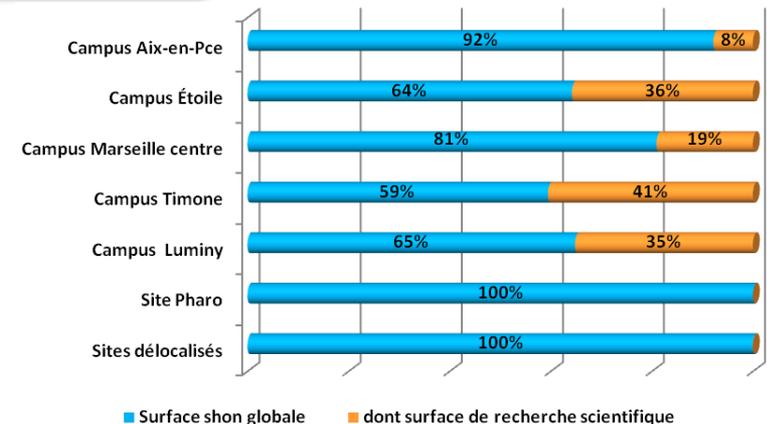
Un nombre de sites par campus inégal



Une concentration des forces autour de des activités de maintenance et logistique



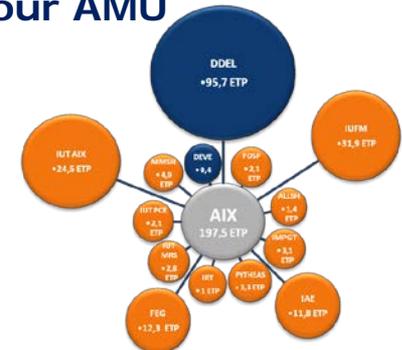
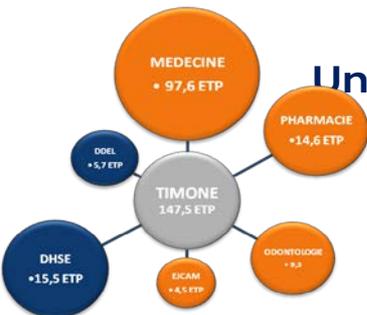
Une complexité technique variable



Fonction Patrimoine et logistique : points particuliers

- Patrimoine: vecteur de confort quotidien et d'image pour AMU

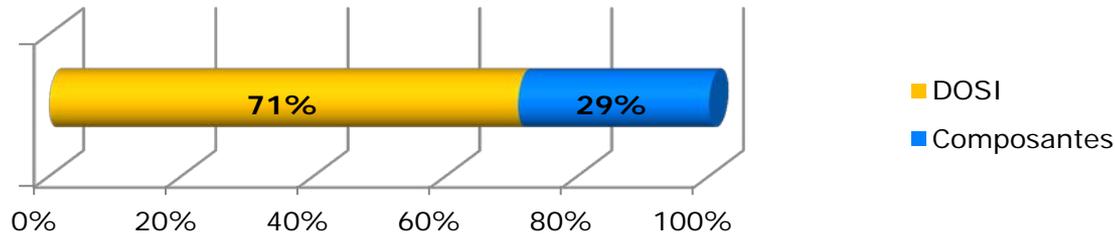
Une hétérogénéité des modes d'organisation



- Difficulté à percevoir une politique patrimoniale pour le Gros Entretien et Réparation (GER), maintenance et logistique
- Majorité de personnels de catégorie C : 82%
- Problématique d'encadrement intermédiaire
- Une grande motivation des personnels et une forte attente pour améliorer le fonctionnement, notamment par des procédures plus simples et plus fluides.

Fonction Système d'information

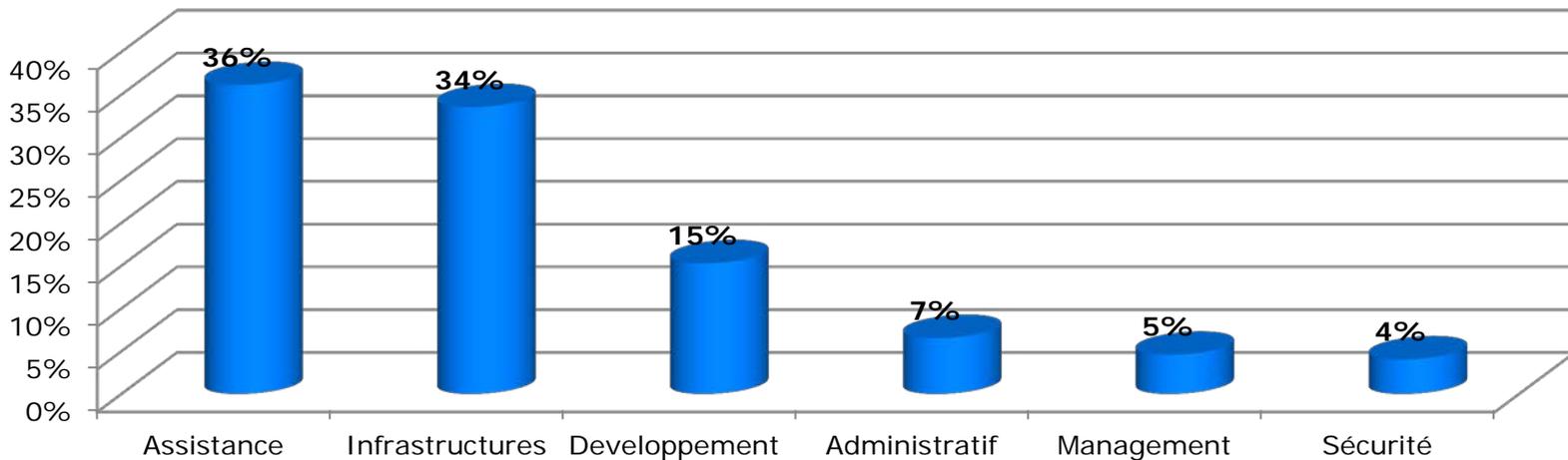
◆ Les forces dédiées à la fonction SI : 170,5 ETP



◆ Organisation de la fonction en 3 niveaux :

- central
- campus
- composante

◆ Répartition des forces par grands domaines:



Fonction Système d'information : points particuliers

◆ Une répartition des forces à l'identiques entre composantes et DOSI

- Assistance : 36% des ETP DOSI – 37% des ETP Composantes
- Infrastructures : 32% DOSI – 36% Composantes

◆ Des activités parfois redondantes

- Stratégie du SI : DOSI 0,9 ETP sur 120,4 – Composantes 1 ETP sur 48.
Activité « Rédiger et mettre à jour le schéma directeur du SI » : 25% des ETP se situent à la DOSI et 75% en composantes.
- Sécurité du SI : DOSI 3,8 ETP sur 120,4 – Composantes 2,9 ETP sur 48.
Activité « Piloter la stratégie de sécurité du SI » : 29% des ETP se situent à la DOSI et 71% en composantes.

◆ Une spécialisation des agents de la DOSI , une polyvalence des agents en composantes

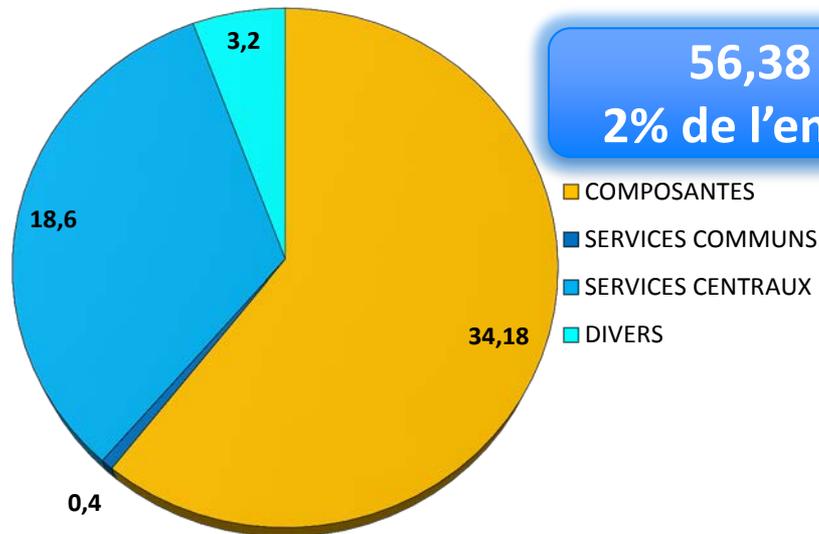
- Pour un même volume d'ETP, le nombre d'agents mobilisés est bien plus élevé en composante qu'au sein de la DOSI. C'est le cas pour l'assistance, la construction des réseaux ou la gestion des infrastructures.

◆ Une valorisation des activités de soutien à l'enseignement et la recherche

- Les ETP en composante dédiés aux activités de soutien ont un poids de 28%.

Fonction Communication

Répartition des ETP dédiés à la
Communication par structures d'affectation



56,38 ETP
2% de l'ensemble

41% < 40 ans

44% CATEGORIE A

Répartition
différenciée entre
composantes et
direction centrale

ACTIVITES	Communication interne	82%
	Communication externe	
Relations média		
Communication de crise		
Conseil et appui auprès d'un réseau		
Communication événementielle		

Fonction communication



**Forte volonté
des acteurs de
travailler en
réseau**

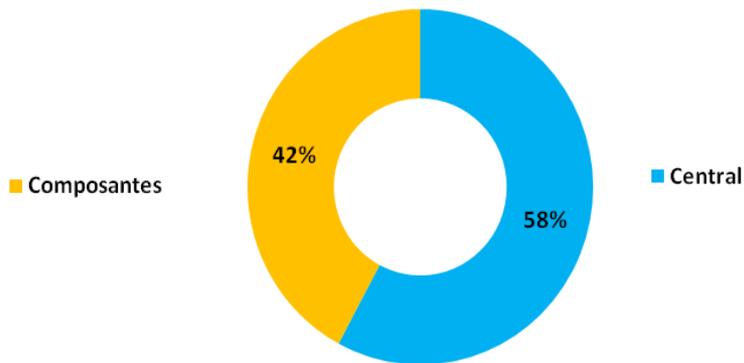
**Hétérogénéité
des pratiques,
des outils et
des profils des
acteurs**

**DIRECTION CENTRALE
DÉJÀ RASSEMBLEE**

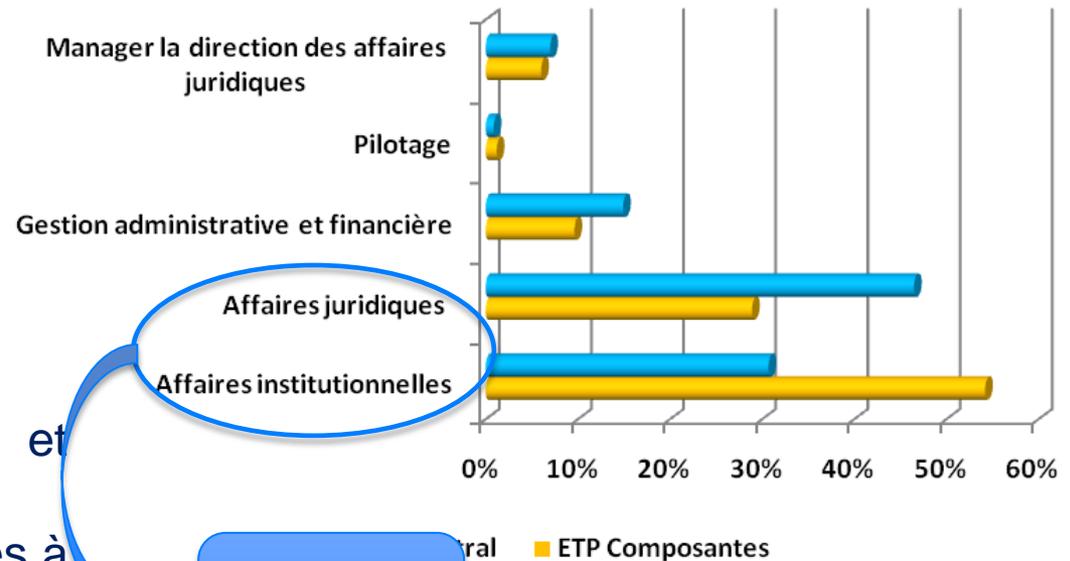
*** PAS D'ENJEU
ORGANISATIONNEL
* AMELIORER LES
INTERACTIONS**

Fonction Affaires juridiques

Répartition des ETP entre niveau central et composantes



Répartition des ETP entre niveau central et composantes par sous-fonction



Les sous-fonctions (Affaires juridiques et contentieux - Affaires institutionnelles) liées au cœur de métiers sont réalisées à deux niveaux (Central et composantes)

**Cœur de métier
de la fonction**

Fonction Affaires Juridiques : points particuliers

Central

- Polyvalence des agents basée sur les deux dimensions du cœur de métier (vie institutionnelle / affaires juridiques et contentieux) basé sur un fonctionnement par dominante majeure/mineure

Composantes

- des activités (ex: organisation des opérations électorales, expertise des conventions) rattachées à d'autres missions sauf dans quelques composantes qui ont organisé un service dédié

○

Point clé

- des mêmes activités réalisées à deux niveaux:

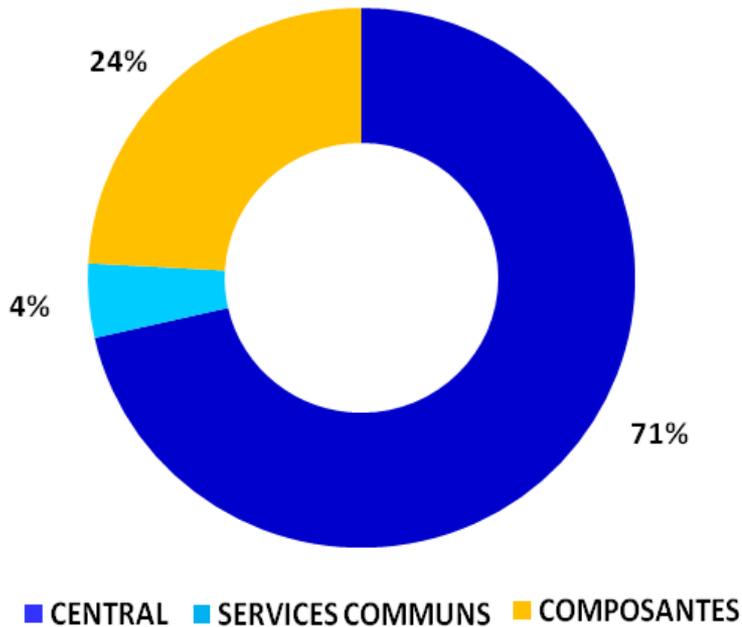
○ central et composantes

○ entre directions

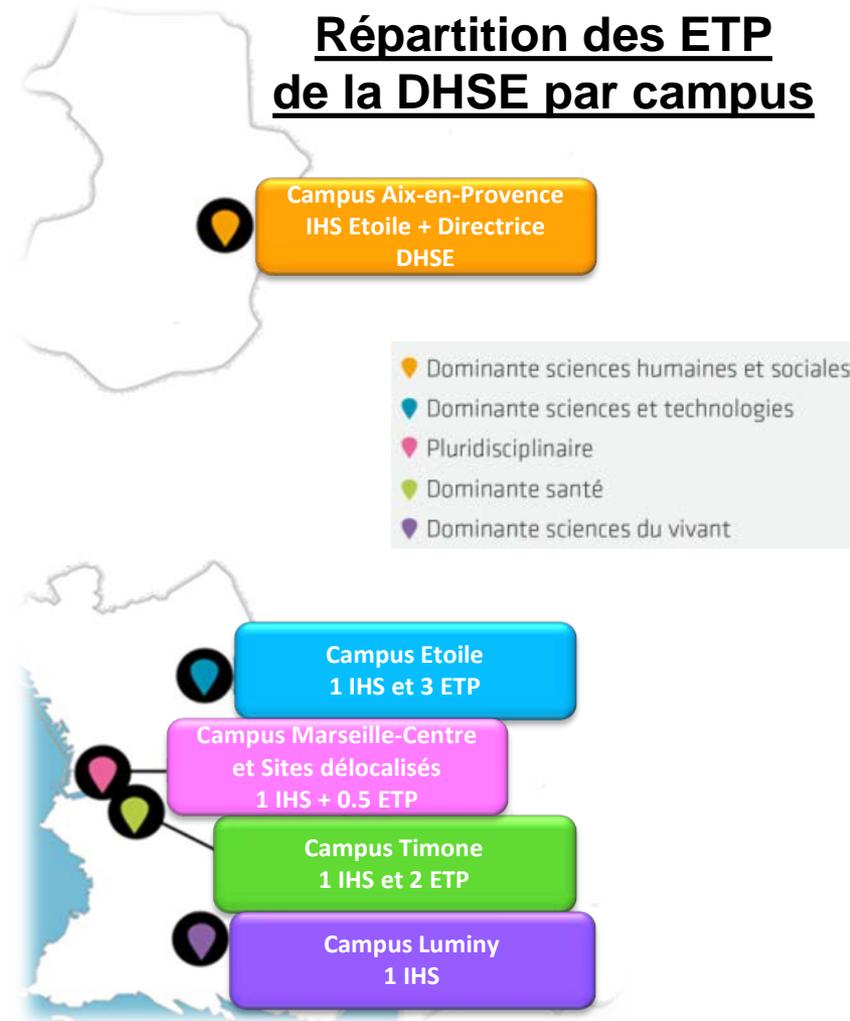
qui peuvent induire un risque pour l'établissement

Fonction Hygiène et Sécurité

Répartition des activités



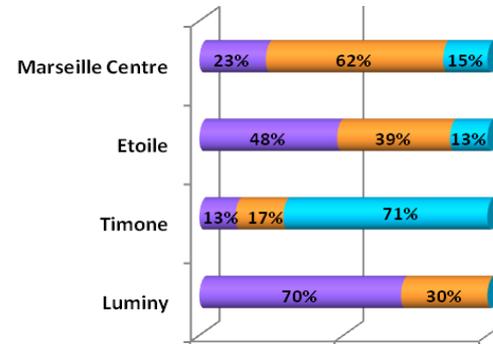
Répartition des ETP de la DHSE par campus



Fonction Hygiène et Sécurité : points particuliers

- **CENTRAL**

- Une organisation par campus hétérogène mais avec une harmonisation en cours des antennes



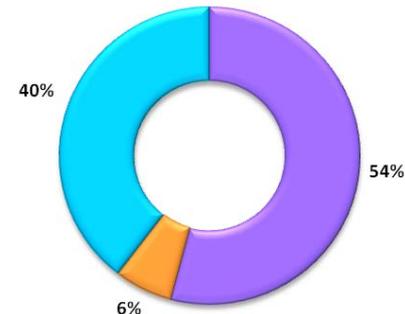
■ Missions de conseil/assistance

■ Fonctions transversales

■ Fonctions opérationnelles sur site

- **COMPOSANTES**

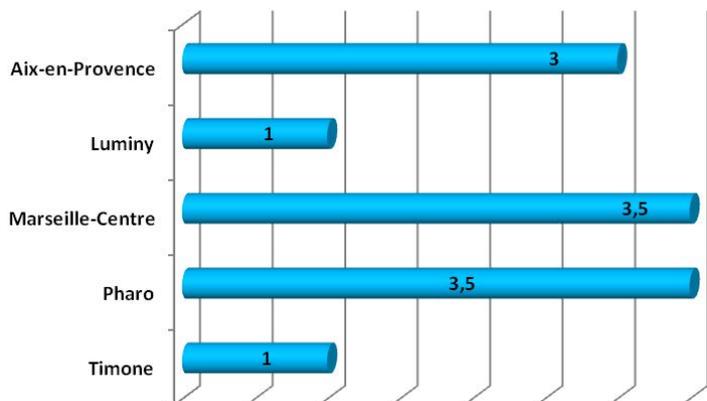
- une concentration des activités réalisées en composantes autour des missions de conseil/assistance des fonctions opérationnelles sur site



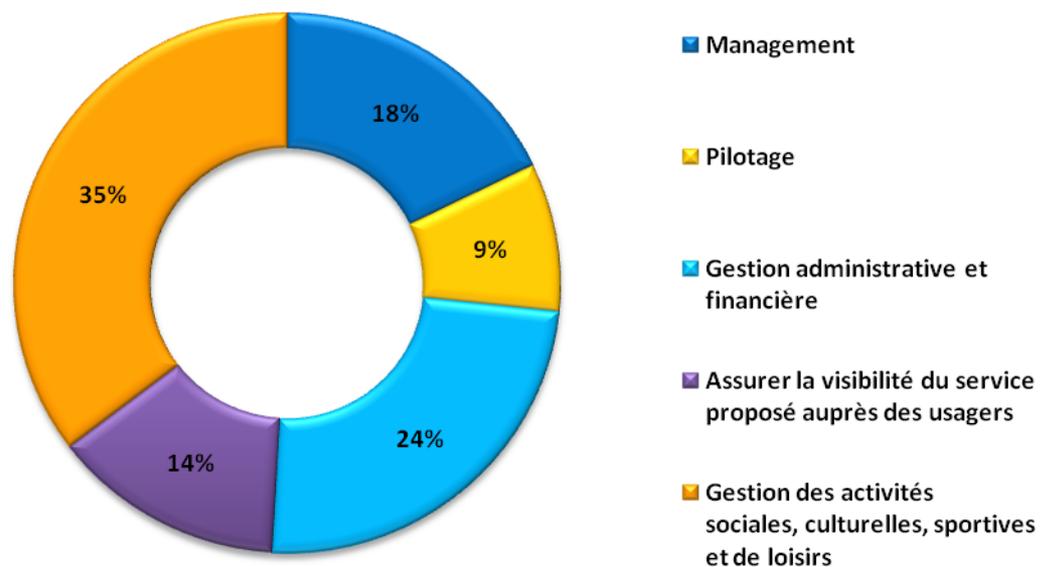
- Une composante avec une organisation similaire à la DHSE pour des raisons historiques, à savoir, des interlocuteurs par site et un coordinateur au niveau central.

Fonction Action sociale

Répartition des ETP par Campus



Répartition des ETP par sous-fonction



Fonction Action Sociale : points particuliers

- 12 agents répartis sur 4 campus et le site du Pharo dont 2 assistantes sociales (mi-temps)
- L'ensemble des activités est réalisé sur les différents sites. Cependant, le site du Pharo est, en plus, un point de centralisation pour la mise à la signature des documents.
- Depuis le 01/01/2013, évolution des effectifs du service
- **Enjeu majeur :**
 - ① Mettre en place une organisation qui permettra une égalité de traitement pour l'ensemble de personnels d'AMU.

Ressenti des agents

- **COMPLEXITE**

- ◉ Cultures, méthodes de travail et d'organisation, outils différents : grande hétérogénéité, entre les périmètres, entre les sites, entre les composantes, parfois sur un même site ou sur une même composante
- ◉ Procédures nouvelles, compliquées par l'absence de rassemblement des services centraux ; parfois manque d'habitude sur l'utilisation des procédures. En contrepoint, dans certains services demande forte d'un meilleur respect des procédures par l'ensemble des acteurs
- ◉ Coexistence de services centraux non rassemblés et d'UFR fusionnées qui le sont
- ◉ Préparation différenciée du passage à la fusion
- ◉ Un établissement réparti sur un territoire très vaste, ce qui rend plus difficile l'animation et la communication
- ◉ Organisation SIFAC

- **CHANGEMENT**

- ◉ Identification de nouveaux interlocuteurs
- ◉ Nouveaux circuits de fonctionnement
- ◉ Parfois des difficultés exprimées antérieures à la fusion, mais qui cristallisent (insuffisance encadrement,...)

Ressenti des agents

- **INQUIETUDES**
 - ⊙ **Maintien des emplois**

 - ⊙ **Changements éventuels à venir : fonctionnels, géographiques,...**

- **ATTENTES**
 - ⊙ **Définition de fonctions intéressantes et valorisantes**
 - Pour certains : maintien de la polyvalence
 - Pour d'autres : maintien de la technicité,...

 - ⊙ **Nouveaux outils, nouvelles pratiques**

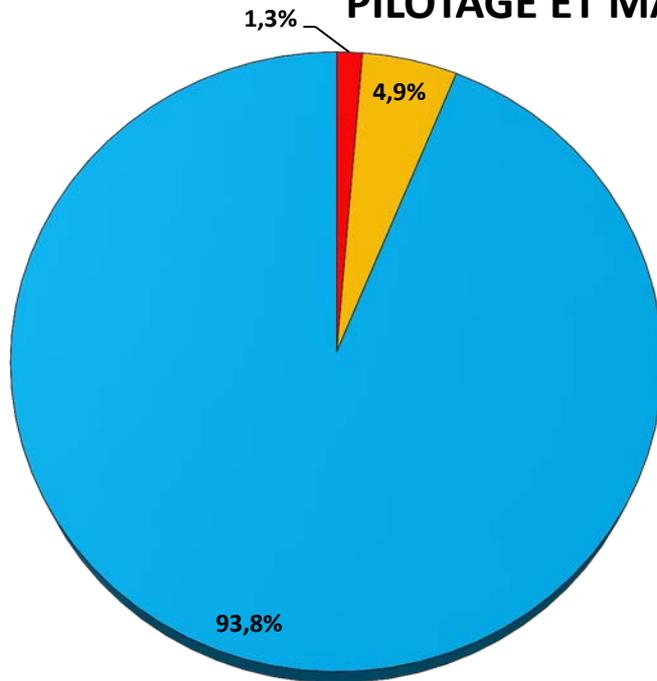
 - ⊙ **Des échanges plus nombreux, plus réguliers, format de travail en réseaux**

 - ⊙ **Maintien du lien humain entre les acteurs**

 - ⊙ **Rassemblement des services pour mieux travailler ensemble**

Zoom pilotage

PILOTAGE ET MANAGEMENT



■ ETP PILOTAGE

■ ETP MANAGER LA DIRECTION OU LE SERVICE

■ RESTE DES ETP

**RATIO GENERAL MANAGER :
1ETP POUR 20 AGENTS**

**DOCUMENTATION :
1 POUR 13,7**

**PATRIMOINE/LOG. : 1
POUR 42**

**RELAT. INTERN. :
1 POUR 14,5**

**RESSOURCES HUM. :
1 POUR 9,5**

CONCLUSION

- **Cet état des lieux est un document d'une très grande richesse**
 - ◉ ***À la fois sur les aspects factuels***
 - Répartition des moyens
 - Activités
 - Outils
 - Procédures
 - Maîtrise des risques...
 - ◉ ***Et sur les aspects humains***
 - Accompagnement du changement
 - Valorisation des activités
 - Conservation du lien social...
- **Sur lequel l'établissement pourra s'appuyer pour mener les phases de réflexion qui s'ouvrent désormais**
- ***UN TRES GRAND MERCI AUX MEMBRES DES GROUPES DE TRAVAIL, AINSI QU'A TOUS LES AGENTS QUI ONT PARTICIPE AUX ENTRETIENS.***