

The logo for the University of Bordeaux, featuring the word 'université' in a white, lowercase, serif font, with 'de' in a smaller font size below it, and 'BORDEAUX' in a bold, uppercase, sans-serif font below that. The background is a photograph of a large, historic building with a central dome, likely the University of Bordeaux, at dusk or dawn, with a wet pavement reflecting the lights.

université
de **BORDEAUX**

Les LDG mobilité, outil de GRH?

Séminaire DRH ESR 9 septembre 2020

Nos enjeux LDG

Trois axes essentiels déclinés autour d'un texte de loi majeur, la loi de transformation de fonction publique, et d'un corpus réglementaire conséquents :

- ❖ Simplification de la gestion des ressources humaines,
- ❖ Modernisation managériale,
- ❖ Des droits garantis pour les agents

Nos principes LDG

- ❖ Définir un schéma directeur stratégique en matière de ressources humaines : portée politique de ce cadre
- ❖ Dépasser une approche des LDG centrée sur les processus de gestion pour poser les enjeux RH (exemple : Mobilité vs management des talents)
- ❖ Redéfinir le dialogue social : nécessité de repenser les modes d'échanges dans l'immédiat avec la dévitalisation des commissions paritaires, à termes avec la mise en place du CSA
- ❖ Assurer le principe de cohérence des LDG établissement avec les LDG ministérielles

Notre devoir de réussite

- Un dispositif permettant de favoriser le développement de parcours professionnel diversifié pour les personnels (en particulier pour nos agents) et de renforcer en tant qu'employeur la capacité de l'établissement à attirer et fidéliser les meilleurs profils au service des objectifs stratégiques de celui-ci;
- Une **mise en application réussie** de ces nouvelles dispositions au sein de l'Université de Bordeaux **signifiait à la fois**
 - ❖ la mise en œuvre des dispositions prévues dans les textes
 - ❖ la pleine appropriation et compréhension de ces nouvelles dispositions par la communauté universitaire (gouvernance, responsables, agents)
 - ❖ un dialogue social moteur et conforté

Notre méthodologie

Conduite en mode projet:

- Un comité de pilotage, chargé de définir, d'ajuster, de contrôler et de valider le contenu des LDG :VPRH, DGSA DRH, DGS
- Une équipe projet opérationnelle, chargée de préparer/concevoir des propositions de LDG : experts du PRHDS, sous le pilotage de la DGSA
- Un comité d'experts opérationnel, issu principalement de la parité administrative, chargé d'alimenter et de donner la controverse à l'approche métier RH

Dialogue social soutenu

L'implication des organisations syndicales représentatives du personnel au travers des instances institutionnelles (CT/ CPE) et des dispositifs d'animation du dialogue social (commissions de dialogue social)

Actions de communication et d'animation

auprès des responsables académiques, des managers et des personnels
Plein accessibilité via le portail intranet

Composition du document

- **Principes généraux**

- **Démarche globale d'accompagnement et dispositifs spécifiques propres à UB**

- **Modalités de gestion:**
 - ❖ Enseignants du second degré
 - ❖ Enseignants-chercheurs
 - ❖ Personnels BIATSS

Nos dispositions

- Une démarche globale d'accompagnement des parcours professionnels: conseil en administration carrière, conseil en évolution professionnelle, analyse des compétences, portefeuille de compétences, préparation du projet, formations diplômantes,...
- Reconnaissance des managers comme premier niveau d'accompagnement dans le processus mobilité (entretien professionnel,..)
- Accueil des nouveaux collaborateurs (parcours d'intégration, tutorat, rapport d'étonnement, entretien RH, formations d'adaptation à l'emploi...)
- Expérimentation de modalités spécifiques d'animation des parcours professionnels des cadres
- Priorités données aux affectations internes dédiées aux situations RH sensibles : mobilité médicale, mobilité pour reclassement, mobilité liées à des difficultés RH, ... ;

Nos dispositions

- Mise en oeuvre d'une campagne de mobilité et de suivi des parcours professionnels dédié aux personnels enseignants ;
- Affichage interne, via une campagne annuelle à date, de postes BIATSS ciblés à la « mobilité » dans le plan de gestion des emplois annuel ; les postes non pourvus par ce biais basculeront en affichage « postes vacants » avec une publication au fil de l'eau;
- Publication au fil de l'eau, et sur les plateformes externes dédiées (dont Place de l'emploi public), des postes qui se libèrent en cours d'année et des postes non pourvus à l'issue de l'affichage interne lié au plan de gestion des emplois ;
- Contribution aux campagnes ministérielles et/ou académiques de mobilité à date (mouvements des filières bibliothèque et AENESR, etc.) ;
- Expérimentation de modalités spécifiques de mobilité pour les personnels ITRF issus des branches d'activités professionnelles dites « scientifiques » (A, B, C, D) exerçant en laboratoire ;
- Refonte de l'expression des voeux de mobilité des personnels et de leur exploitation, en lien avec le calendrier de pilotage des emplois et les besoins des composantes. Cette approche viserait à se doter d'un vivier potentiel de collaborateurs susceptibles de répondre aux besoins en compétences de l'établissement, et à structurer une approche personnalisée d'accompagnement de ses propres personnels.

Notre engagement: une démarche d'amélioration continue

- **Bilan annuel et ajustements**
- **Indicateurs RH**
- **Association des organisations syndicales et des représentants des personnels**