

Réorganisation du pôle recherche au sein
du domaine finances et achats.

Conseil d'administration du 14 décembre 2020

Délibération 2020/12/CA-113

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1 et L.712-3 ;

Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 30 ;

Vu l'avis du Comité Technique d'Etablissement du 4 décembre 2020 ;

Après en avoir délibéré, les conseillers adoptent la réorganisation du pôle recherche au sein du domaine finances et achats, conformément au document joint à la présente délibération.

Toulouse, le 14 décembre 2020

Le Président,



Jean-Marc BROTO

Nombre de membres :36
Nombre de membres présents ou représentés : 36

Nombre de voix favorables : 18
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 18
Ne prennent pas part au vote : 0

Conseil d'administration

Lundi 14 décembre 2020

Domaine finances et achats

Structuration du pôle recherche

Domaine finances et achats



Contexte

Le rayonnement de la recherche et de l'innovation constitue le premier axe stratégique de l'Université.

Un travail très important a été engagé en 2020 afin d'améliorer la gestion de la recherche et de fiabiliser l'ensemble du processus administratif.

Les leviers d'amélioration suivants ont été identifiés :

- Améliorer globalement et fiabiliser les processus de gestion
- Améliorer le service rendu aux différentes structures de recherche
- Mettre en place une organisation lisible et clarifier le rôle de chacun
- Améliorer la qualité comptable et le suivi de la situation des financeurs

Constats

Le pôle recherche a été intégré au domaine finances et achats le 1^{er} octobre 2019 dans une logique de continuité métier « finances ». Il est l'un des trois pôles de la direction des finances.

Au moment de l'intégration, 9 postes étaient vacants, ce qui fragilisait fortement l'activité tout en rendant difficilement absorbable la charge de travail.

Par ailleurs, les transformations induites par le passage à la GBCP et la mise en qualité du suivi financier des projets ont généré des arriérés très difficiles à résorber dans ces conditions.

Enfin, le pôle recherche est actuellement structuré hiérarchiquement en « radeau » avec le rattachement de l'ensemble des agents à la responsable du pôle. Cette situation tend à renforcer l'isolement des agents sur leurs missions, limite les synergies et augmente le risque de dossiers en souffrance lorsqu'un agent est absent

De nombreux supports sont couverts par des agents en CDD, ce qui accroît le turn-over.

Premières actions engagées

La première urgence a été de couvrir une partie des emplois vacants au plus vite. 3 agents ont été recrutés entre fin 2019 et début 2020 afin de retrouver une capacité d'action :

- 1 agent titulaire technicien
- 2 agents contractuels C

La deuxième priorité a été de stabiliser la structure d'emplois. Dans le cadre de la campagne d'emplois 2020, 2 postes ont été transformés de CDD catégorie C et techniciens titulaires.

	nov 2019	dec 2020
Titulaires	7	10
CDI	2	4
CDD	2	4
Total	11	18

Parallèlement à cela, des travaux ont été réenclenchés pour apurer les plus vieux contrats, en particulier ceux financés par la Région.

Un travail de fond a également été conduit sur l'année 2020 pour reposer l'ensemble du processus de gestion des contrats de recherche.

L'ensemble de ces actions ont, bien sûr, nécessité un investissement important des agents.

Objectifs de la structuration du pôle

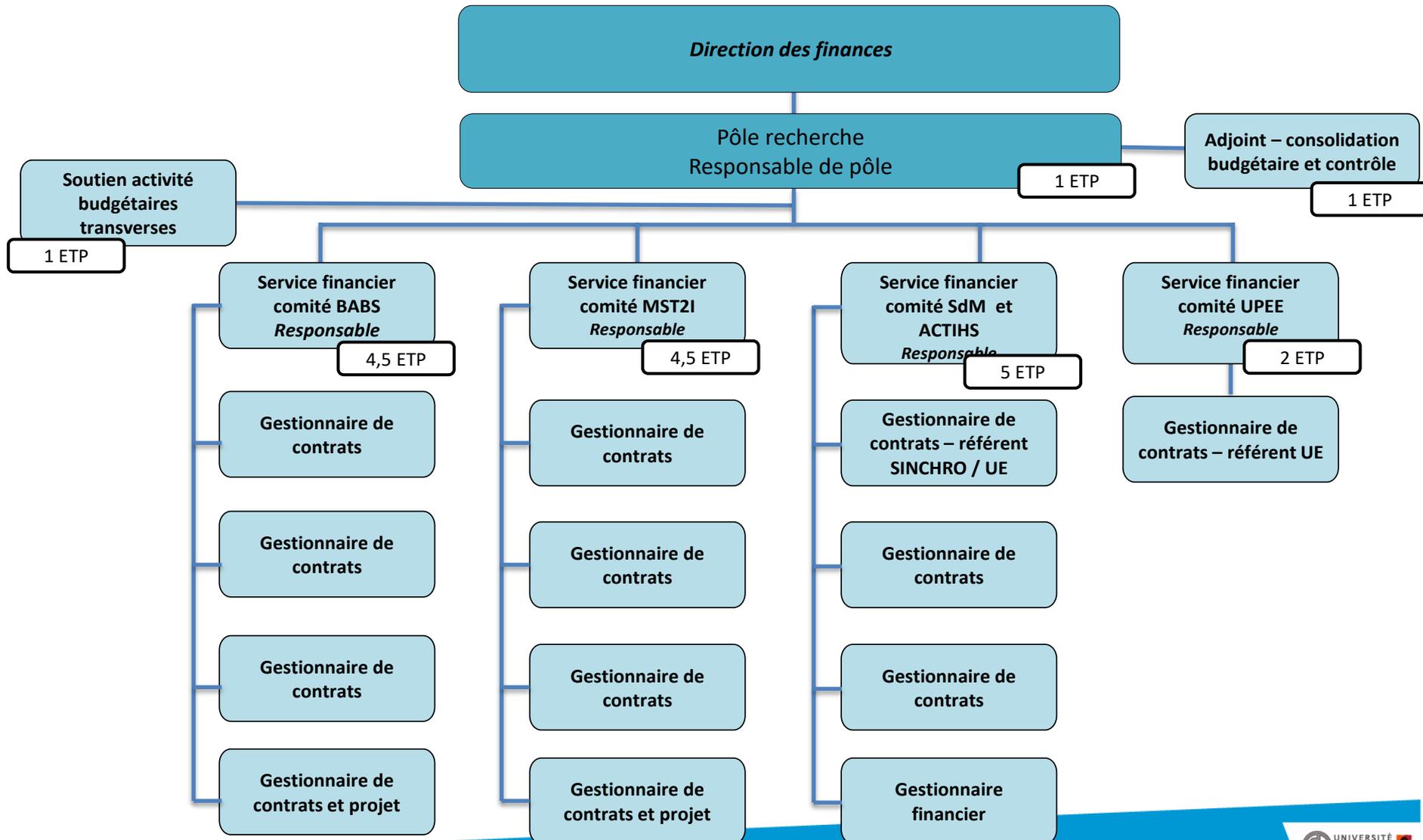
Il était nécessaire de commencer à stabiliser la structure d'emplois avant de pouvoir poser l'organisation du pôle. Une étape importante a notamment été l'arrivée des deux lauréats de concours début septembre.

Le travail sur l'organisation du pôle a été conduit en interaction forte avec la réflexion sur la fiabilisation du processus recherche. Des échanges ont également eu lieu entre la responsable de pôle et chacun des agents durant la consolidation du projet. Le projet a été présenté à l'ensemble du pôle et l'ensemble des agents ont adhéré à cette proposition.

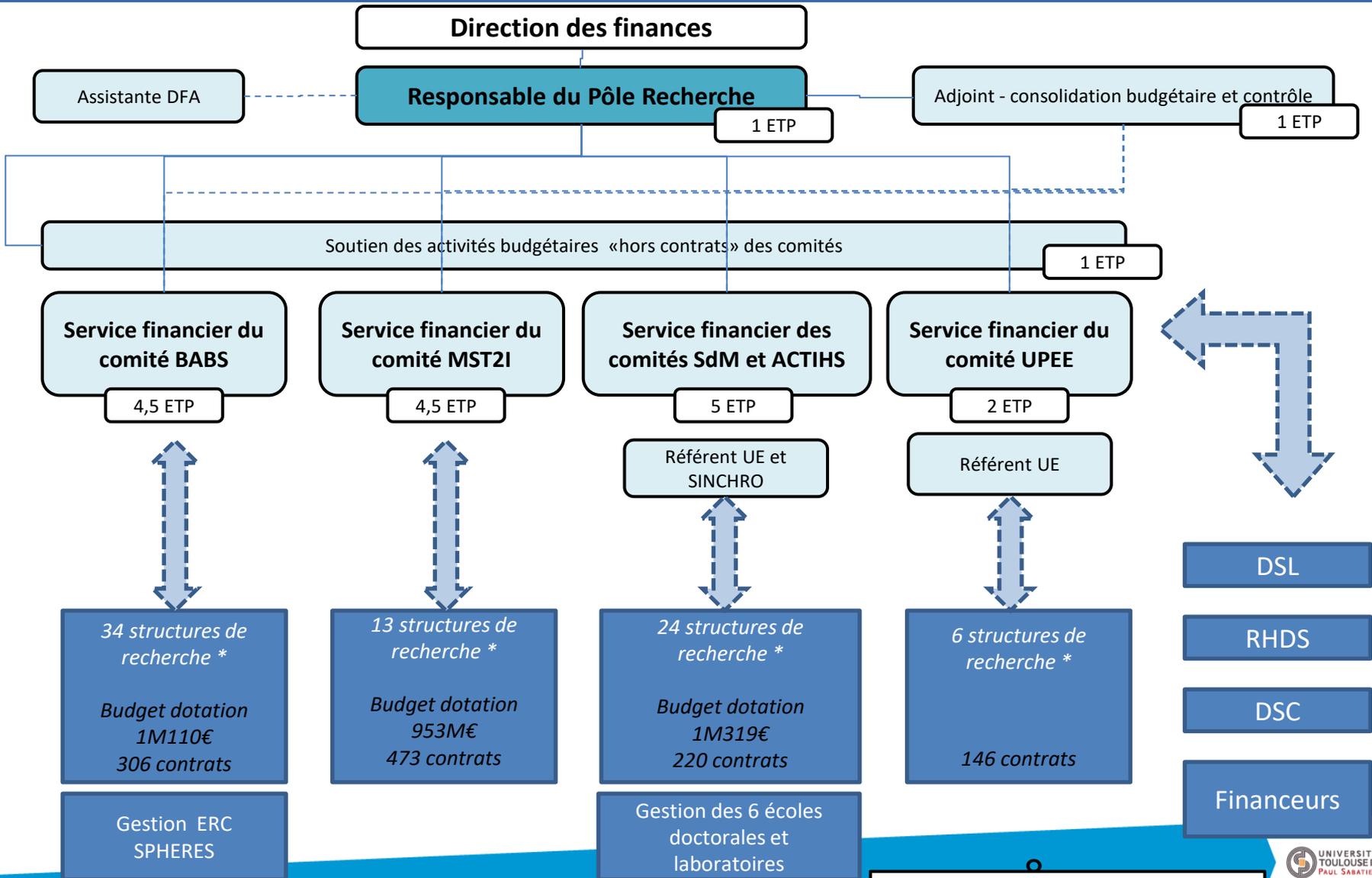
Les objectifs de cette structuration sont les suivants :

- Eviter les agents isolés par la constitution d'équipes
- Mieux répartir la charge de travail entre les agents
- Renforcer l'intérêt des missions et valoriser les parcours
- Améliorer l'intégration des entrants
- Avoir une organisation lisible pour les laboratoires qui doivent pouvoir identifier leur interlocuteur privilégié et son responsable
- Que cette organisation soit symétrique à celle de la DSL afin de favoriser les échanges entre la partie contractualisation et la gestion financière

Organigramme hiérarchique



Organigramme fonctionnel



*Structures de recherche : UMR, UPR, UMS, fédération, URU, US.....

Poursuite des travaux

Cette structuration du pôle doit permettre de poursuivre le travail engagé :

Volet RH

- Ajuster les fiches de poste au nouvel organigramme, en particulier celle des responsables des services financiers par comité.
- Stabilisation des agents
- Mise en place d'une animation d'équipe
- Partage et diffusion de l'expertise
- Renforcement des liens avec les autres pôles du domaine et du chainage de la fonction finances

Volet activités

- Fluidification du traitement des dossiers
- Amélioration de la programmation des opérations
- Clôture des dossiers anciens
- Renforcement du lien avec les structures de recherche, la DSL, la DSC