




www.cnrs.fr


## C2N Accompagnement RH



1 CNRS | DR4 | SRH 27 novembre 2015



## C2N : Objectifs et contexte




www.cnrs.fr


► **Contexte**

- Une UMR créée au 1<sup>er</sup> juin 2016
- 2 Unités de recherche : LPN (Marcoussis) et IEF(Orsay)
- 2 instituts, 2 Délégations régionales
- 2 tutelles
- 1 projet immobilier
- Environ 206 personnes impliquées dont 65 IT et 74 chercheurs CNRS

2 CNRS | DR4 | SRH 27 novembre 2015




## C2N : Enjeux




- ▶ Définir une structure hiérarchique et fonctionnelle optimale adaptée aux politiques des tutelles en matière d'emploi
- ▶ Affecter tous les personnels des fonctions soutien et support au 1<sup>er</sup> juin 2016 sur des postes identifiés
- ▶ Répondre aux besoins en compétences de l'unité
- ▶ Tenir compte, dans la mesure du possible, des souhaits professionnels des agents

3
CNRS | DR4 | SRH
27 novembre 2015



## Redéploiement des personnels: plusieurs procédures possibles




1 - Processus totalement interne au projet

2 - Affichage de tous les profils de poste correspondant aux besoins des projets avec actes de candidatures par les agents

3 - Fermeture des laboratoires et application de l'instruction « redéploiement des IT » : recherche d'une affectation par l'agent (6 mois) puis propositions

4 - Processus RH basé sur une démarche de GPEC mettant en parallèle les souhaits des agents et les besoins en compétences

4
CNRS | DR4 | SRH
27 novembre 2015




## 4 – Le processus choisi: le dispositif d'accompagnement RH

**• Pourquoi le choix du processus RH :**

- ▶ Une volonté de mettre en œuvre un accompagnement RH avant une éventuelle application de l'instruction « redéploiement des IT »
- ▶ Ne pas mettre les agents en situation de « postulant » au travers d'un processus de recrutement
- ▶ Une volonté de recueillir et respecter au mieux les souhaits professionnels des agents
- ▶ Un espace de communication libre et confidentiel pour les agents porté par l'employeur
- ▶ Une nécessité d'harmoniser un processus sur le projet de fusion avec un plus large éventail d'opportunités
- ▶ Un accompagnement RH neutre garantissant l'équité

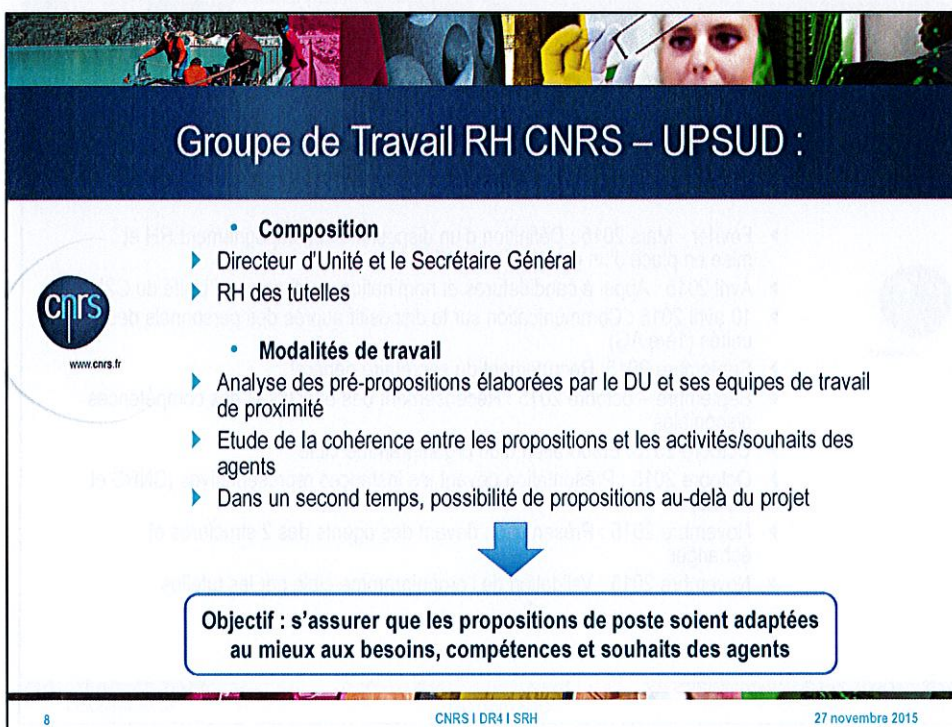
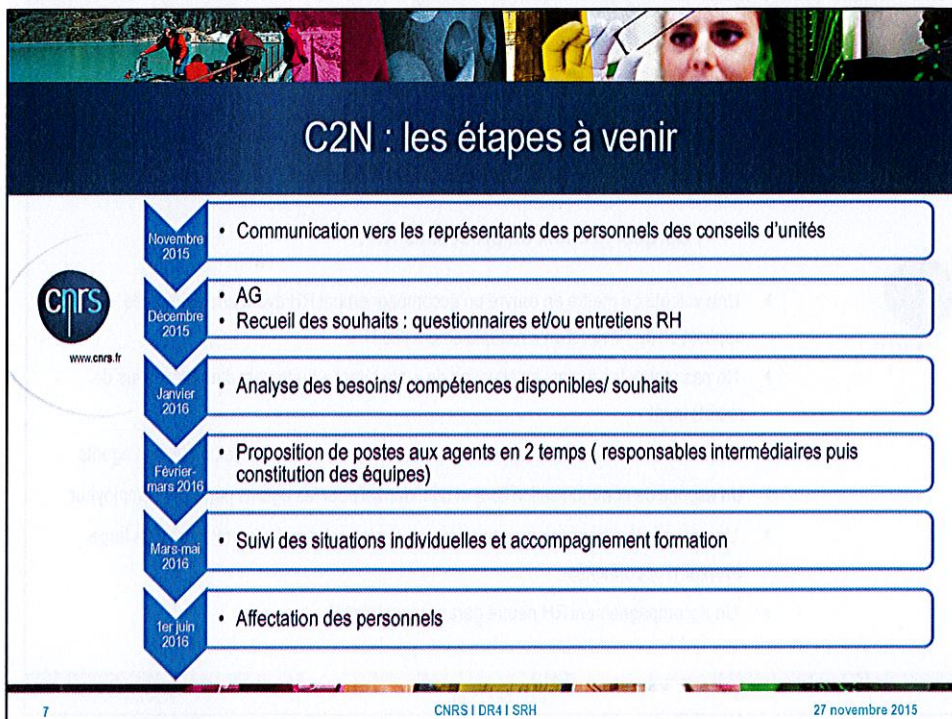
5 CNRS I DR4 I SRH 27 novembre 2015




## Premières étapes du dispositif d'accompagnement RH


- ▶ Février - Mars 2015 : Définition d'un dispositif d'accompagnement RH et mise en place d'un groupe de travail RH
- ▶ Avril 2015 : Appel à candidatures et nomination du directeur d'Unité du C2N
- ▶ 10 avril 2015 : Communication sur le dispositif auprès des personnels des 2 unités (1ère AG)
- ▶ Septembre 2015: Recrutement du secrétaire général
- ▶ Septembre – octobre 2015 : Recensement des effectifs et des compétences disponibles
- ▶ Octobre 2015: Elaboration d'un organigramme cible
- ▶ Octobre 2015 : Présentation devant les instances représentatives (CNRS et PSUD)
- ▶ Novembre 2015 : Présentation devant des agents des 2 structures et échanges
- ▶ Novembre 2015 : Validation de l'organigramme cible par les tutelles

6 CNRS I DR4 I SRH 27 novembre 2015





## Questionnaire de recueil de souhaits



www.cnrs.fr

- ▶ Elaboré par les services Ressources Humaines des Tutelles
- ▶ Soumis aux représentants IT de conseils de laboratoires
- ▶ Transmis à chaque agent concerné
- ▶ Permettant à chaque agent qui le souhaite de pouvoir s'exprimer
- ▶ Respectant la confidentialité à la demande de l'agent
- ▶ Impliquant une possibilité d'accompagnement par le SRH
- ▶ Conduisant à une analyse des réponses par les services RH des tutelles puis à des propositions de postes en lien avec DU et secrétaire général

9

CNRS | DR4 | SRH

27 novembre 2015

