



HAL
open science

Bilan 2013 de la cellule Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) du centre Inra de Montpellier

Perrine Rudinger, Laurent Bruckler

► To cite this version:

Perrine Rudinger, Laurent Bruckler. Bilan 2013 de la cellule Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) du centre Inra de Montpellier. 2014, 18 p. hal-01604085

HAL Id: hal-01604085

<https://hal.science/hal-01604085v1>

Submitted on 5 Jun 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Bilan 2013 de la cellule « Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) »

Centre Inra de Montpellier

Perrine Rudinger, Laurent Bruckler

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
PREAMBULE	2
FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DE LA CELLULE EN 2013	3
FONCTIONNEMENT	3
ORGANISATION INTERNE	3
✓ Des rencontres	3
ACTIONS ENVERS LES COLLECTIFS	4
DES DOCUMENTS DE BILAN	4
Le bilan de la cellule GRHP 2012	4
Le bilan à mi-parcours du plan d'action Ressources Humaines (RH) du centre de Montpellier.....	4
LE SUIVI AUPRES DES COLLECTIFS D'UNITE DU CENTRE	4
✓ Des actions collectives dans les unités	4
✓ Des actions collectives pour les agents	5
ETUDES ET BILANS	5
✓ Le bilan 2012 des entretiens conduits auprès des personnes en situation de handicap sur le centre de Montpellier	5
✓ L'analyse de concordance entre le corps d'appartenance et le diplôme des Ingénieurs, Techniciens, Administratifs du centre de Montpellier.....	5
✓ Le rapport annuel 2012 du Médecin de prévention du centre de Montpellier.....	5
✓ Le bilan de la formation « découverte de la culture sourde »	6
✓ Trois autres bilans ont également été présenté en cellule GRHP : Le bilan recrutement des maîtres d'apprentissage pour 2013 et le bilan des concours internes de recrutement (CIR) 2013 et le bilan de la sélection professionnelle 2013	6
ACTIONS AUPRES DES AGENTS	6
BILAN 2013	6
BILAN 2010 à 2013	7
CONCLUSION	8
ANNEXES – TABLEAUX ET GRAPHIQUES (Situations individuelles)	9

PREAMBULE

Composition de la cellule GRHP au 31 décembre 2013

Laurent Bruckler (Président du Centre de Montpellier) ; Agathe Legros (Assistante de service social) ; Monique Dandonneau (Référente handicap, étude sur les parcours professionnels) ; Marie-Louise Houlier (Conseillère en Orientation Professionnelle) ; Christophe Lebègue (Responsable Formation permanente locale) ; Paul Autran (Responsable adjoint Formation permanente locale) ; Dominique Ottomani, (Directeur des services d'Appui (DSA)) ; Florence Raffray (Adjointe au DSA /responsable Ressources Humaines) ; Perrine Rudinger (Suivi des dossiers) ; invitée permanente : Dr Claude Desplan (Médecin de prévention)

Rappels des missions de la cellule GRHP du centre Inra de Montpellier.

Accompagnement individuel des agents : évolution du projet professionnel, appui à la mobilité, aide à la résolution de problèmes professionnels ou personnels, etc.

Accompagnement auprès des directeurs d'unité : Aide à la mise en œuvre de procédure RH, aide à la résolution de situations individuelles ou collectives particulières, management des unités, appui au positionnement professionnel des agents, etc.

Accompagnement auprès des collectifs et animation de la vie collective : suivi de restructurations ; contribution à l'élaboration de diagnostics ; suggestions d'évolutions internes pour le management de collectifs ; organisation de journées d'accueil ou d'animation (nouveaux arrivants, nouveaux directeurs d'unités (DU), journées par et pour les techniciens), etc.

FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DE LA CELLULE EN 2013

FONCTIONNEMENT

La cellule GRHP du centre de Montpellier a connu de nouveaux mouvements au cours de l'année, le départ en novembre 2013 de Caroline Play (Déléguée Prévention) sans remplacement fin 2013. L'arrivée de Paul Autran (Responsable adjoint Formation permanente locale), faisant suite au départ en 2012 de V. Danneville.

Au cours de l'année 2013 la cellule GRHP a légèrement diminué son rythme de réunions : 15 réunions (alors qu'il y avait eu 20 réunions en 2012). Autant de réunions opérationnelles pour le suivi et l'approfondissement des situations individuelles qu'en 2012, soit 8 réunions) et 7 réunions plénières (plus orientées vers la gestion de collectifs ou l'animation). La durée des réunions reste constante de l'ordre de ½ journée par séance (3 heures). Une 16^{ème} réunion avec le DRH de l'Inra a été organisé en juillet 2013 (sous forme de 2 séquences : réunion élargie aux directeurs d'unité et gestionnaires d'unité ; réunion avec les membres de la cellule GRHP).

A l'issue de chaque réunion un relevé d'actions synthétique a été établi, permettant la répartition des dossiers, le suivi, la définition des actions à entreprendre et la traçabilité des dossiers et/ou situations qui sont traités.

Après plus de 3 années de fonctionnement, les acteurs de la cellule GRHP en charge de dossiers spécifiques, identifient en fonction des dossiers traités les correspondants nécessaires, les listes de diffusion des courriers ou mails à prévoir. C'est dorénavant une méthode de travail actée et validée par tous les membres. Le suivi des situations dans la durée, la traçabilité des actions et leur coordination (jusqu'à leur clôture si possible), restent essentiels.

ORGANISATION INTERNE

✓ Des rencontres

- Avec le DRH, Fabrice Marty, le 18 juillet 2013. L'objectif de la journée était notamment de présenter la note de cadrage Fonction Ressources Humaines (FRH) et d'avoir un échange avec les acteurs RH du centre.
- Avec l'ANPAA (L'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie), dans la continuité de la réflexion menée depuis 2012 sur l'idée de mettre en place un plan d'action auprès des unités sur les addictions. Cette rencontre n'a pas donné suite à une action avec cette association particulière. Par contre, après une analyse détaillée, le groupe de travail a rédigé une note qui a servi à lancer une action vers d'autres prestataires (action programmée dès 2014).

ACTIONS ENVERS LES COLLECTIFS

DES DOCUMENTS DE BILAN

Deux documents de référence ont été produits en 2013 par la cellule GRHP sur la base d'un travail collectif.

Le bilan de la cellule GRHP 2012

Il a été diffusé à la DG, à la DRH, aux présidents de centre, aux chefs de départements, aux membres du conseil de gestion, aux chargés de développement durable et aux directeurs d'unité du centre le 26 février 2013. Il a été présenté aux membres du CHSCT lors de la séance du 25 mars 2013 et en réunion de directeurs d'unité le 6 mai 2013.

Le bilan à mi-parcours du plan d'action Ressources Humaines (RH) du centre de Montpellier

Dans le cadre du plan d'action Ressources Humaines du centre de Montpellier où la cellule GRHP avait identifié 26 actions, à mi-parcours 21 actions étaient réalisées (été 2013).

En ce qui concerne les actions non réalisées (citées ci-dessous) :

- Promouvoir une pratique selon laquelle une fois par an, les conseils de services des unités traitent des questions en forte interaction avec les services du centre ;
- Dans le cadre du développement d'un dialogue de gestion, développer spécifiquement et systématiquement un volet et une analyse RH des unités lors des rencontres unité/centre ;
- Développement de l'invitation, adressée par la cellule GRHP aux DUs pour aborder une situation touchant leur unité (projets d'unité relatifs au management, à l'animation, à l'organisation, etc.) dans le cadre du développement du dialogue avec les DUs ;
- Mettre en place un « réseau des techniciens » (suite aux journées « par et pour » les techniciens) via un dispositif de type « arbre de connaissance » en définissant au préalable les objectifs à atteindre ;
- Développement de moments de convivialité au niveau du centre ;

La cellule GRHP mènera lors de la rédaction du futur plan d'action RH 2014 – 2016 une réflexion soit pour repenser les actions, soit pour les substituer par d'autres actions qui tiendront compte des évolutions nécessaires.

LE SUIVI AUPRES DES COLLECTIFS D'UNITE DU CENTRE

✓ **Des actions collectives dans les unités**

En 2011 puis en 2012, 5 et 7 collectifs d'unité avaient été suivis par la cellule GRHP, respectivement. En 2013, la cellule a conduit des actions auprès de 4 collectifs. Il a été question 1/ d'accompagner par le biais d'un organisme externe une unité, 2/ de poser un diagnostic collectif et de proposer une nouvelle organisation, 3/ d'un appui des SDAR sur un rappel de la réglementation, 4/ d'un appui des SDAR sur la réorganisation d'une équipe. Ces accompagnements ont été réalisés (lorsque cela était nécessaire) en collaboration avec les départements concernés. Dans certains cas, il a été ensuite nécessaire de compléter l'action par un suivi personnalisé (dialogue, entretiens individuels, échange

avec le DU). Un cinquième collectif peut-être cité, car une unité a été choisie pour une action pilote sur les Risques Psycho-Sociaux (sous l'égide de la DRH). Pour cela la cellule GRHP a été mobilisée sur la conception d'une enquête préliminaire interne à l'unité.

✓ **Des actions collectives pour les agents**

- Journées par et pour les Techniciens (BAP EFGJ les 27 juin et 2 juillet 2013 – cf. page web : <https://intranet6.montpellier.inra.fr/Ressources-humaines/Actions-pour-le-collectif/Journee-par-et-pour-les-techniciens-27-juin-et-2-juillet-2013>)
- Tout au long de l'année 2013, un sous-groupe de la cellule GRHP (et en lien avec le CHSCT du centre) a travaillé sur la mise en place d'une campagne de sensibilisation contre les addictions. De cette analyse plusieurs actions à conduire ont émergé: la mise en place de 3 réseaux : groupe prévention alcool, un réseau d'aide, un réseau encadrement, ainsi que la décision d'organiser (en 2014) une journée de sensibilisation et d'information.
- Des interventions (2) dans les unités, afin de sensibiliser les collectifs qui accueillent des agents en situation de handicap.

ETUDES ET BILANS

La cellule GRHP a souhaité continuer la réalisation d'analyses collectives qui sont à la fois une source d'information, mais aussi d'orientation d'action. Ainsi en 2013 la cellule a produit ou analysé les documents suivants :

✓ **Le bilan 2012 des entretiens conduits auprès des personnes en situation de handicap sur le centre de Montpellier**

A partir du constat que les agents recrutés dans le cadre de la politique handicap nationale ou ayant eu une reconnaissance au cours de leur carrière n'étaient pas ou peu suivis au fil du temps, le centre INRA de Montpellier a choisi de mettre en place à partir de janvier 2012 un entretien annuel individuel permettant d'avoir une meilleure connaissance de ces agents et un meilleur suivi dans la durée.

Le bilan des entretiens conduits au cours de l'année 2012 a été diffusé aux directeurs d'unité du centre le 22 février 2013 puis au DGDA, à la DRH, aux présidents de centre et aux chefs de département des catégories A concernés le 5 mars 2013. Il a été présenté aux membres du CHSCT lors de la séance du 11 octobre 2013 et en conseil de gestion du 24 juin 2013. Il a également été adressé aux personnes concernées et à leurs directeurs d'unité respectifs.

✓ **L'analyse de concordance entre le corps d'appartenance et le diplôme des Ingénieurs, Techniciens, Administratifs du centre de Montpellier**

Le document a été transmis à la DRH le 13 mars 2013, au PDG, aux chefs de département et aux présidents de centre le 21 mars 2013. Ce document qui reste en diffusion restreinte a été présenté en réunion de directeurs d'unité le 3 juin 2013, sous forme de point d'information.

✓ **Le rapport annuel 2012 du Médecin de prévention du centre de Montpellier**

Le rapport du médecin de prévention du centre de Montpellier a été présenté en CHSCT le 25 mars 2013 (à noter une tendance à la diminution de l'exposition aux produits toxiques et cancérigènes, les

autres risques les plus fréquemment identifiés étant ceux liés aux gestes répétitifs ou contraintes posturales, des facteurs de stress liés à la tâche (non lisibilité, sous-emploi, agents débordés, gestion du temps et des priorités, etc.), des facteurs de risques liés aux relations de travail).

✓ **Le bilan de la formation « découverte de la culture sourde »**

Cette formation conduite à la demande d'une unité et dans le cadre de l'accompagnement des personnes en situation d'handicap et de son collectif a révélé que cette action de formation été très positive. Il découle de cette action, un souhait d'organiser des moments de convivialité autour de la culture sourde ; de continuer et approfondir l'apprentissage de la langue des signes (cette action sera essentiellement destinée à ceux ayant des collègues sourds et dont la langue des signes leur est nécessaire dans leur contexte professionnel) ; et enfin qu'une réédition de cette première action sera reprogrammée en 2014. En effet, 30 personnes s'étaient manifestées et déclarées intéressées par cette action de formation.

✓ **Trois autres bilans ont également été présenté en cellule GRHP : Le bilan recrutement des maîtres d'apprentissage pour 2013, le bilan des concours internes de recrutement (CIR) 2013, et le bilan de la sélection professionnelle 2013**

ACTIONS AUPRES DES AGENTS

BILAN 2013

En termes de situations individuelles, et avec l'accord des agents concernés, la cellule GRHP a évoqué au cours de l'année 2013 un total de 73 situations (38 hommes, 35 femmes), dont 23 situations nouvelles ouvertes en 2013 (pour mémoire, 40 situations avaient été suivies en 2010 (année incomplète), 62 en 2011, et 100 en 2012). Parmi ces 73 situations, 21 concernent des agents en situation de handicap (29%).

Parallèlement, 19 situations ont fermé sur l'année 2013. Sur les 54 situations restantes au 1^{er} janvier 2014, 26 sont au stade d'initiation et en cours, 19 en suivi post-mise en œuvre, 5 avec des solutions proposées ou acceptées et 4 avec des solutions en cours de mise en œuvre.

Tous les corps d'appartenance sont concernés (avec une majorité relative de situations chez les AT et les TR (respectivement 13 et 34 agents soit 64% pour ces 2 catégories), et toutes les tranches d'âges également (avec une majorité de 39 agents ayant entre 45 et 59 ans, soit 53%).

Toute la gamme des types de situation est parcourue avec une majorité de situations psycho-médicales et de handicap (23 agents soit 31,5%), de conflits, difficultés relationnelles ou stress (17 agents soit 23%), de changements de trajectoire et de positionnement professionnel (13 agents soit 17%, dont 5 agents pour lesquels ces changements font suite à des restructurations), des souhaits de mobilités (6 agents soit 8%), des demandes de dialogue (4 agents soit 5%). Les autres situations telles que des réintégrations, des déconnexions professionnelles, des alertes (DU ou CAPL), et des mobilités de gré à gré ou pour convenance personnelle représentent 10 agents au total (soit 13%).

Toute la palette des solutions est également utilisée (médiation, gestion de conflits, changement d'affectation ou mobilité, avec une majorité de situations cependant débouchant sur un simple dialogue ou avis). Les autres solutions telles que formation ou période de professionnalisation, des procédures administratives, des bilans de compétences, des aménagements de poste, des réorientations professionnelles, ou des arrêts maladies restent minoritaires en terme d'effectifs (18%).

Les annexes jointes précisent quantitativement le détail des situations.

BILAN 2010 à 2013

Depuis mai 2010, nous avons traité un total de 164 situations individuelles (90 hommes et 74 femmes), dont 31 agents en situation de handicap (19%), et 101 situations individuelles sont à ce jour considérées comme closes (toutefois nous restons vigilants sur des situations d'agents et nous organisons pour un certain nombre des suivis réguliers).

En termes de bilan global cumulé de fermetures de situations (voir tableau page 16) :

- 14 situations ont été ouvertes et fermées sur l'année 2010,
- 22 situations ont été fermées en 2011 (dont 19 situations ouvertes et fermées sur l'année 2011 auxquelles il faut ajouter 3 situations ouvertes depuis 2010),
- 46 situations ont été fermées en 2012 (dont 32 situations ont été ouvertes et fermées sur l'année 2012 auxquelles il faut ajouter 7 situations ouvertes en 2011, et 7 situations ouvertes depuis 2010),
- et 19 situations ont été fermées en 2013 (dont 2 situations ouvertes et fermées sur l'année 2013, auxquelles il faut ajouter 8 situations ouvertes en 2012, 3 situations ouvertes en 2011 et 6 situations ouvertes depuis 2010).

De 2010 à 2013, les principaux types de situations rencontrées ont été les suivantes : situation psycho-médicale ou de handicap (36 agents soit 22%), situation de conflit, de difficulté relationnelle, ou de stress au travail (35 agents soit 21%), changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation (22 agents soit 13%), demande de dialogue (19 agents soit 12%), changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation suite à restructuration (17 agents soit 10%), les situations cumulées de réintégration statutaire, déconnexion professionnelle, demandes de mobilité de gré à gré (ou pour convenance personnelle), alertes de la part du directeur d'unité ou du centre, demandes formalisées de souhaits de mobilité (catégorie ajoutée en 2013) représentent les 35 agents restants, soit 22%.

En termes de solutions proposées, une large gamme de solutions a été également utilisée : dialogue ou avis (47 agents soit 28,5%), changement d'affectation ou mobilité (43 agents soit 26%), médiation et gestion de conflits (16 agents soit 10%), fin d'activité (pour des raisons diverses : détachement, disponibilité, mobilité vers un autre centre, création d'entreprise, retraite ou décès (14 agents soit 8,5%), réorientation professionnelle (13 agents soit 8%). Certaines situations relèvent parfois juste de régularisation de situation administrative, d'un rappel au règlement ou d'une procédure administrative, d'aménagement de poste, d'accompagnement, de coaching ou de formation, ou encore, d'attente que le comité médical statue sur la situation des agents.

La période intégrée de 2010 à 2013 permet également de faire un bilan quantitatif des mobilités inter-départements ou inter-centre (voir tableau 4 page 17). Globalement, sur les 164 situations traitées, 127 (soit 77%) aboutissent à des solutions sans changement d'affectation de département ou de centre. *A contrario*, 37 situations (soit 23%) impliquent un changement de département ou de centre. Hors situation de fermeture d'unité (impliquant le cas échéant des changements plus importants de département) et hors accueils externes, les mobilités maximales entre départements sont comprises entre +2 et -2 agents sur 4 ans (soit + - « 0.5 » etp/an).

Ceci indique que ces flux entre départements restent faibles pour chaque département pris isolément, alors que le nombre de situations ayant abouti à une solution grâce à ces mobilités est, quant à lui, relativement élevé (37, soit un flux d'un ordre comparable ou supérieur aux recrutements externes). Ceci devrait relativiser toute tentative (ou tentation) d'approche trop comptable de la gestion des flux et des situations dans l'établissement.

CONCLUSION

Globalement, les actions conduites ont à nouveau été nombreuses et menées en 2013. En interne, le collectif garde un rythme de travail régulier, permettant des avancées significatives en termes de résolutions de situations.

Pour le suivi des situations individuelles, la diminution du nombre de situations est encourageante. L'accompagnement qui est fait auprès des agents se professionnalise progressivement dans l'espoir que les solutions proposées puissent être pérennisées. Et au total, 101 situations sont considérées comme closes, ce qui illustre à la fois l'ampleur des besoins et une réelle capacité collective de résolution. Les situations de type « psycho-médical et de handicap » ou relatives à des cas de « conflit, difficulté relationnelle, stress » prédominent, ce qui incite l'établissement à rester attentif, proactif, et innovant dans ces domaines.

Quelques priorités, d'ordre collectif, se dégagent pour l'année 2014 : continuer à suivre les agents en situations de handicap par le biais d'entretiens annuels ; rédiger le nouveau projet RH de centre (2014-2016) ; organiser une journée de sensibilisation sur les addictions dans la continuité des actions menées tout au long de l'année 2013 ; et une journée d'accueil pour les nouveaux arrivants sur le centre.

ANNEXES – TABLEAUX ET GRAPHIQUES

(Situations individuelles)

Année 2013	9
1. Données quantitatives d'ordre général	9
2. Répartition par catégories et tranche d'âge (2013)	10
3. Répartition des types de situation pour l'année 2013	11
4. Répartition des types de solutions proposées et état d'avancement pour l'année 2013	11
5. Etat d'avancement des situations pour l'année 2013.....	12
Sur la période de 2010 à 2013	13
1. Répartition des types de situation (période 2010 à 2013).....	13
2. Répartition des types de solutions proposées et état d'avancement (période 2010 à 2013).....	15
3. Etat d'avancement des situations (période 2010 à 2013)	16
4. Répartition des affectations par départements (période 2010 à 2013)	17

Année 2013

1. Données quantitatives d'ordre général

Répartition Homme/Femme par type de situation en 2013			
Etat d'avancement	Femme	Homme	Total
Initiation et en cours	12	14	26
Solutions en cours de mise en œuvre	2	2	4
Solutions proposées ou acceptées	4	1	5
Suivi post mise en œuvre	9	10	19
Fermeture	8	11	19
Total	35	38	73

2. Répartition par catégories et tranche d'âge (2013)

Répartition des agents suivis en 2013 par catégorie et tranche d'âge											
Tranche d'âge											
Catégories Inra	âges non connus (*)	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[40-44]	[45-49]	[50-54]	[55-59]	[60-64]	[65-69]	Total
AT	1	2	1	1		3	5				13
TR	1	2	3	6	4	5	7	5	1		34
AI			1	2			2	2			7
IE					2	2		2			6
IR					1	1	2				4
CR	1				2		2				5
DR	1							1			2
Non connu	2										2
Total	6	4	5	9	9	11	18	10	1	0	73

(*) externe ou retraite

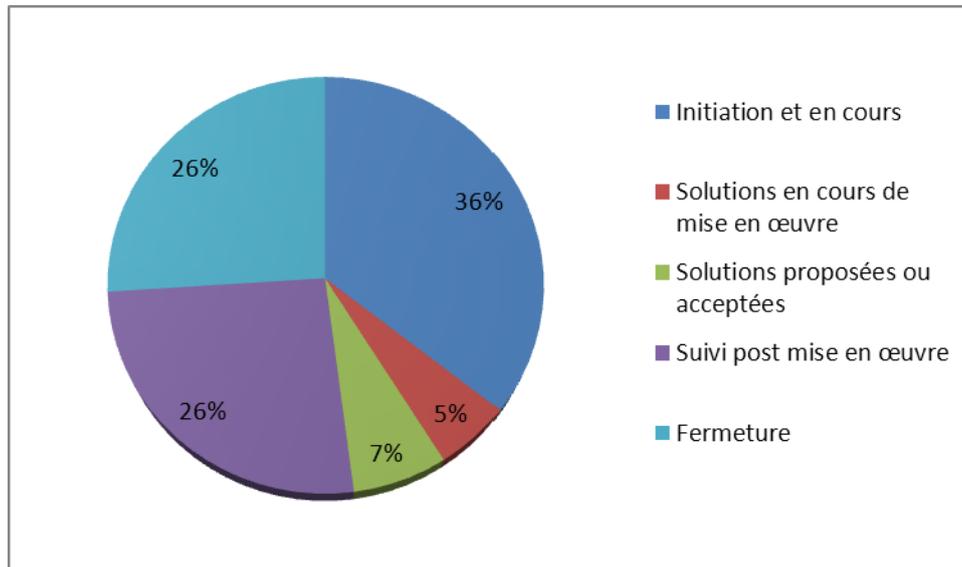
3. Répartition des types de situation pour l'année 2013

Type de situation	Année 2013
Alerte CAPL	1
Convenance personnelle, mobilité de gré à gré	1
Alerte du directeur d'unité	2
Déconnexion professionnelle	3
Réintégration statutaire	3
Demande de dialogue, d'avis, d'échange	4
Changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation (suite à restructuration)	5
Souhait de mobilité	6
Changement de trajectoire, positionnement, orientation (hors restructuration)	8
Conflit, difficulté relationnelle, stress	17
Situation psycho-médicale et situation de handicap	23
Total général	73

4. Répartition des types de solutions proposées et état d'avancement pour l'année 2013

Etat d'avancement	Initiation et en cours	Solutions en cours de mise en œuvre	Solutions proposées ou acceptées	Suivi post mise en œuvre	Fermeture	Total
Solutions proposées						
Alerte CAPL				1		1
Convenance personnelle, mobilité de gré à gré		1				1
Alerte du directeur d'unité				1	1	2
Déconnexion professionnelle			1	1	1	3
Réintégration statutaire	1			1	1	3
Demande de dialogue, d'avis, d'échange	1			1	2	4
Changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation suite à restructuration				3	2	5
Souhait de mobilité	6					6
Changement de trajectoire, positionnement, orientation (autres)	1		1	1	5	8
Conflit, difficulté relationnelle, stress	6	3	2	3	3	17
Situation psycho-médicale et situation de handicap	11		1	7	4	23
Total	26	4	5	19	19	73

5. Etat d'avancement des situations pour l'année 2013

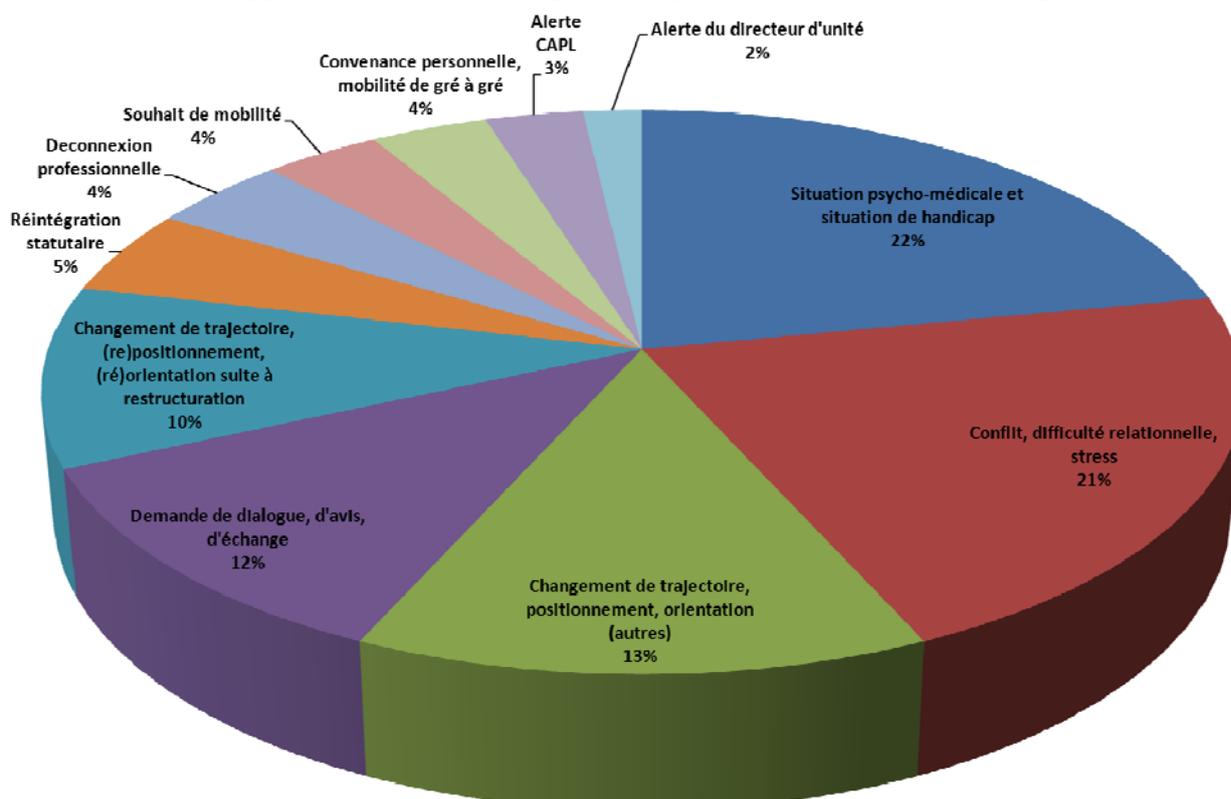


Sur la période de 2010 à 2013

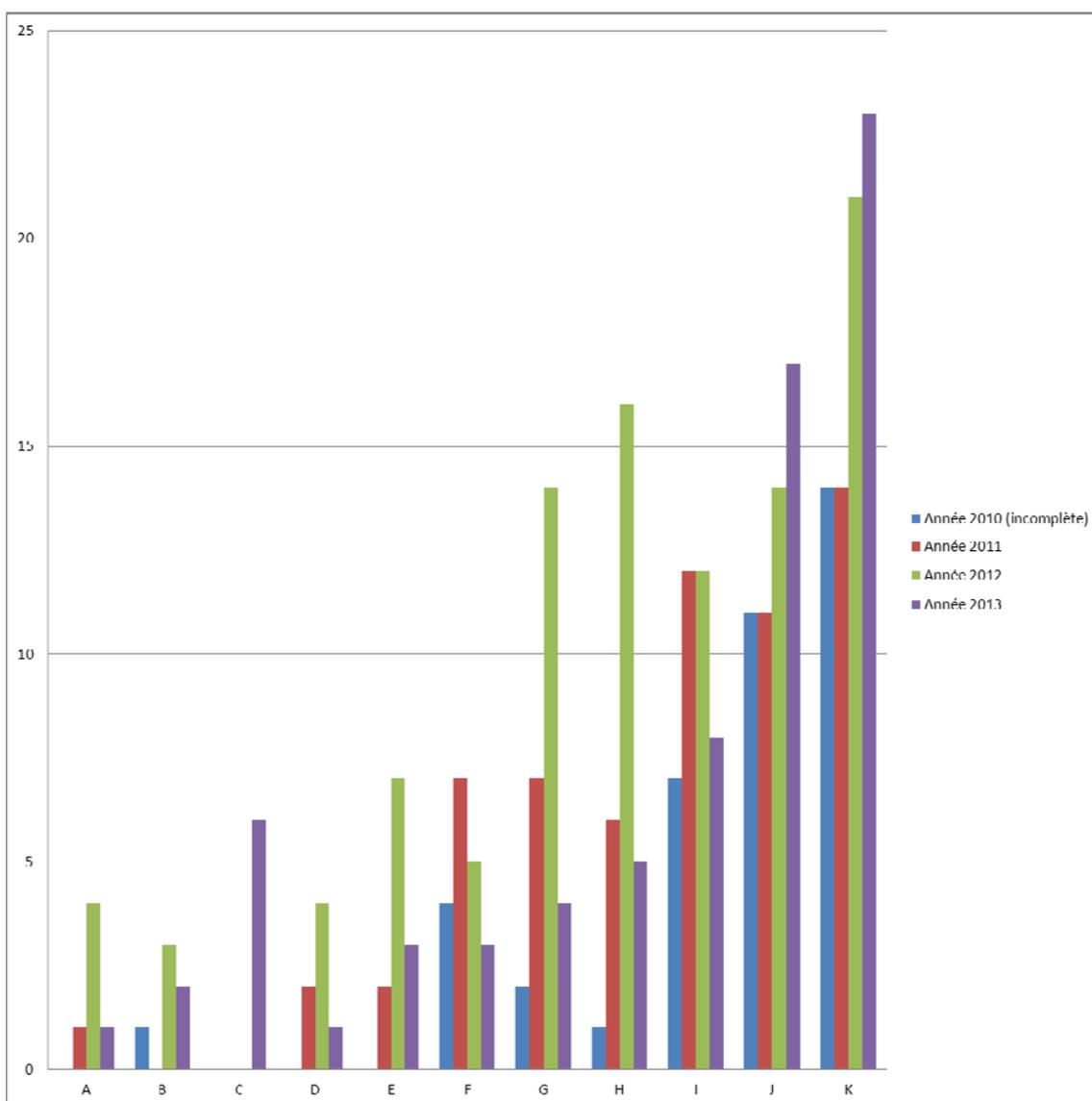
1. Répartition des types de situation (période 2010 à 2013)

Type de situation (sur la période 2010 à 2013)	Nombre de dossiers individuels par type de situation
Situation psycho-médicale et situation de handicap	36
Conflit, difficulté relationnelle, stress	35
Changement de trajectoire, positionnement, orientation (hors restructuration)	22
Demande de dialogue, d'avis, d'échange	19
Changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation (suite à restructuration)	17
Réintégration statutaire	8
Déconnexion professionnelle	7
Souhait de mobilité	6
Convenance personnelle, mobilité de gré à gré	6
Alerte CAPL	5
Alerte du directeur d'unité	3
Total	164

Type de situation (sur la période 2010 à 2013)

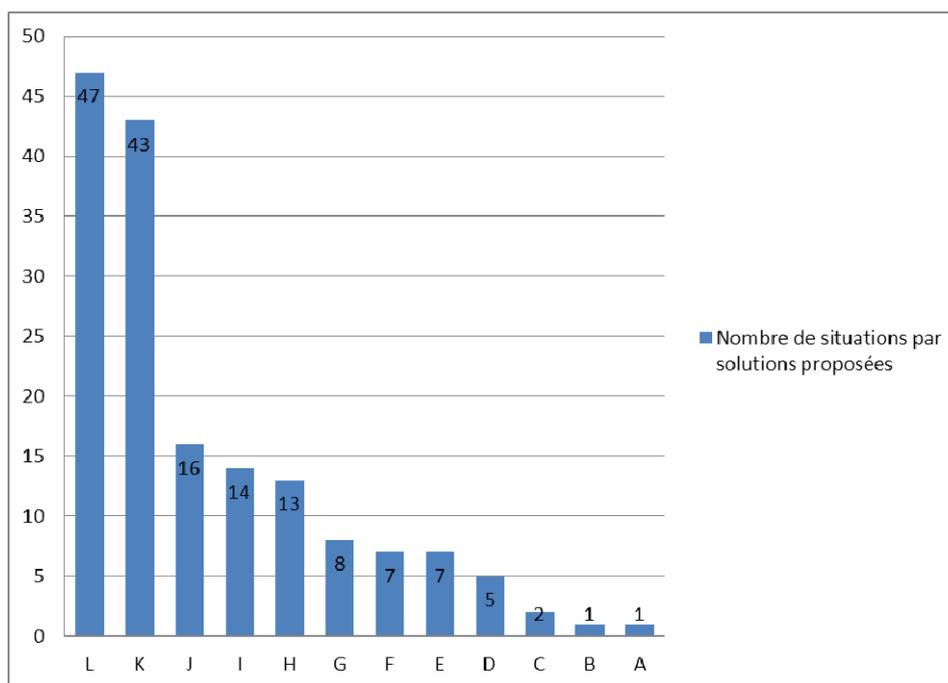


Type de situation		Année 2010 (incomplète)	Année 2011	Année 2012	Année 2013
A	Alerte CAPL		1	4	1
B	Alerte du directeur d'unité	1		3	2
C	Souhait de mobilité				6
D	Convenance personnelle, mobilité de gré à gré		2	4	1
E	Réintégration statutaire		2	7	3
F	Deconnexion professionnelle	4	7	5	3
G	Demande de dialogue, d'avis, d'échange	2	7	14	4
H	Changement de trajectoire, (re)positionnement, (ré)orientation suite à restructuration	1	6	16	5
I	Changement de trajectoire, positionnement, orientation (autres)	7	12	12	8
J	Conflit, difficulté relationnelle, stress	11	11	14	17
K	Situation psycho-médicale et situation de handicap	14	14	21	23
Total		40	62	100	73
<i>NB : d'une année à l'autre, une partie des agents suivis peuvent être les mêmes personnes (il n'y a donc pas à cumuler les lignes)</i>					



2. Répartition des types de solutions proposées et état d'avancement (période 2010 à 2013)

Etat d'avancement		Initiation et en cours	Solutions en cours de mise en œuvre	Solutions proposées ou acceptées	Suivi post mise en œuvre	Fermeture	Total sur la période 2010 - 2013
Solutions proposées							
A	Formation longue et nouveau projet professionnel				1		1
B	Procédure administrative, disciplinaire, contentieux	1					1
C	Bilan de compétences, accompagnement, coaching	1		1			2
D	Rappel au règlement					5	5
E	Aménagement de poste	2			3	2	7
F	Arrêt maladie, CLM, CLD	2		1	1	3	7
G	Régularisation de situation administrative				1	7	8
H	Ré-orientation professionnelle	3		1	5	4	13
I	Autres : fin d'activité, détachement, disponibilité, mobilité autre centre, autre organisme, création d'entreprise, décès, retraite, ...					14	14
J	Médiation et gestion de conflit	4	1	1		10	16
K	Nouvelle affectation, mobilité	2	2		7	32	43
L	Dialogue, avis, courriers	14	1	2	6	24	47
Total		29	4	6	24	101	164



3. Etat d'avancement des situations (période 2010 à 2013)

Etat d'avancement des fermetures de situations (par année)	
Année 2010	14
Année 2011	22
Année 2012	46
Année 2013	19
Total	101

Durée des situations sur les 4 années de référence					
Année	Années cumulées	2010	2011	2012	2013
2010	2010	14			
	2010-2011	4	4		
	2010-2011-2012	9	9	9	
	2010-2011-2012-2013	13	11	11	13
		40	24	20	13
2011	2011		19		
	2011-2012		9	9	
	2011-2012-2013		10	8	10
			62	17	10
2012	2012			36	
	2012-2013			27	27
				100	27
2013	2013				23
					73

NB : Ce tableau indique pour chaque année (2010 à 2013) les situations ouvertes et leur prolongation plus ou moins longue dans le temps (situation traitée dans l'année, situations se prolongeant pendant 2 ans, etc.). Les totaux par colonne (en gras sur les lignes jaunes) indiquent les situations restantes et qui se cumulent pour une année donnée (exemple : pour les 73 situations traitées en 2013, 13 sont héritées de 2010, 10 de 2011, 27 de 2012, 23 sont ouvertes en 2013)

4. Répartition des affectations par départements (période 2010 à 2013)

Département d'origine	Département d'affectation														Total
	BAP	CEPIA	EA	GEVES	MIA	MICSDAR	PHASE	SA	SAD	SAE2	SPE	INRA	EXTERNE centre de Montpellier (**)	EXTERNE INRA (***)	
BAP	29		1											1	31
BAP (EX BV)	6					2					1			1	10
CEPIA		18											1		19
EA		1	11										1	1	14
GEVES				1											1
MIA					1	1									2
MICSDAR	1		1			10			1		1		1	3	18
PHASE							12				1			1	14
SA								0							1
SAD									5						6
SAE2										6					6
SPE											2			9	12
INRA (*)												1	1	1	4
EXTERNE centre de Montpellier (**)			2							1			8	1	14
EXTERNE INRA (***)	1											1		10	12
Total	37	19	15	1	1	20	12	0	6	7	12	2	13	19	164
SOLDE	-4	0	1	0	-1	2	-2	-1	0	1	0	-2	-1	7	0

(*) Inra : demande de ré-intégration

(**) Externe centre de Montpellier : autre centre

(***) Externe Inra : autre institut, Détachement, Disposition, Disponibilité, démission ou retraite

NB : lecture par ligne : départ du département considéré et distribution vers les autres ; lecture par colonne : arrivées dans le département considéré.

DOCUMENTS DE REFERENCES

Note de cadrage Fonction Ressources Humaines (FRH) (2013)

DRH

Note du groupe de travail « campagne de sensibilisation contre les addictions » (2012-2013)

Agathe Legros, Caroline Play

Bilan 2012 de la cellule « Gestion des Ressources Humaines de Proximité (GRHP) » (2013)

Perrine Rudinger, Laurent Bruckler

Bilan à mi-parcours du projet Ressources Humaines 2012-2014 du centre de Montpellier (2012)

Perrine Rudinger

Bilan 2012 des entretiens conduits auprès des personnes en situation de handicap sur le centre de Montpellier (2013)

Monique Dandonneau

Analyse de concordance entre le corps d'appartenance et le diplôme des Ingénieurs, Techniciens, Administratifs du centre de Montpellier (2013)

Monique Dandonneau, Laurent Bruckler

Rapport annuel 2012 du Médecin de prévention du centre de Montpellier (2013)

Dr Claude Desplan