



Agissons Pour Une Autre Université !

Projet Ressources humaines-Finances

Parce que nous ne voulons pas :

- Que la politique des ressources humaines ne soit dictée que par des considérations financières
- Que l'attention portée au personnel BIATSS se résume à l'augmentation de la prime de fin d'année
- Que la file d'attente continue de s'allonger devant le bureau de la psychologue du travail
- Que le fossé se creuse entre l'administratif et le politique
- Que la distance s'accroisse entre les services centraux d'une part et les composantes et sites territoriaux d'autre part
- Que la mise en place de la GBCP (Gestion Budgétaire et Comptabilité Publique) soit source de désorganisation et de conflit.
- Que la circulation de l'information ne se fasse que dans le sens « descendant » depuis l'administration centrale.

Mais parce que nous souhaitons, au contraire :

- Recréer du lien entre tous les membres du personnel
- Redonner du sens à nos missions
- Reconnaître le travail de chacun et valoriser l'implication de tous dans le fonctionnement de l'établissement
- Favoriser la remontée d'expérience depuis les composantes et depuis les sites
- Défendre une vision non corporatiste de l'ensemble du personnel, notamment à travers une politique indemnitaire juste
- Résorber la souffrance au travail, grâce au travail du CHS-CT et à une cellule d'écoute que nous voulons rendre plus efficace.
- Que les DOM (Dialogue Objectif Moyen) redeviennent un lieu de dialogue et d'échanges constructifs.
- Que la dotation de l'université soit répartie dans la transparence et de manière équitable entre tous.
- Une gestion dynamique du budget qui doit s'adapter « en temps réel » aux fluctuations des effectifs des composantes.

Agissons Pour Une Autre Université ! *s'engage concrètement à :*

1) Définir une politique claire de ressources humaines

- ✓ En faisant du DRH un **directeur général adjoint** membre de la direction générale des services
- ✓ En **améliorant l'information de chacun** sur ses possibilités de promotion, d'évolution, de formation en amont des commissions existantes (CPE, CAP, Commission d'avancement des enseignants-chercheurs) et en marge des entretiens professionnels, grâce à un bureau de conseil RH
- ✓ En consolidant la formation en management des responsables administratifs de manière à ce qu'ils soient de véritables **référénts de proximité** en ressources humaines
- ✓ En **refusant d'avoir recours systématiquement au gel de postes** pour sécuriser les finances de l'établissement
- ✓ En **mettant fin à l'assèchement de la filière AENES** dans les campagnes d'emplois et en reconnaissant les compétences propres du personnel administratif
- ✓ En **évitant de créer des situations de travail conflictuelles** (par exemple lorsqu'un agent administratif ou technique dépend de deux responsables administratifs ou qu'un enseignant-chercheur est recruté sur deux sections CNU)
- ✓ En **s'engageant à ne contraindre personne à la mobilité dans le cadre de la construction de la COMUE.**

2) Etre attentif à la qualité du dialogue social

- ✓ En **organisant des séances de comité technique régulières** (toutes les 6 à 8 semaines)
- ✓ En faisant en sorte que **chaque organisation syndicale soit reçue par le DGS et le DRH tous les deux mois**
- ✓ En conviant **chaque organisation syndicale à deux rendez-vous par an avec le président de l'université.**

3) Reconnaître le travail et favoriser l'implication de chacun

- ✓ En menant un travail de fond sur le **régime indemnitaire** du personnel **BIATSS** et sa restructuration dans le cadre du RIFSEEP : définition collégiale, recherche de l'équité entre les corps, explication à toutes les personnes concernées, harmonisation des primes des personnels de catégorie A
- ✓ En établissant et en expliquant les critères de répartition et les montants des **primes de fin d'année**
- ✓ En organisant des **réunions régulières du personnel BIATSS** en marge des réunions du personnel d'encadrement de manière à favoriser les **retours** et les **partages d'expérience**
- ✓ En reconnaissant l'implication pédagogique des **enseignants-chercheurs**
 - Lors des procédures d'avancement (établissement et publication de critères clairs)
 - Dans les services, sous forme d'une prime de responsabilité pédagogique pour mieux valoriser les actions
 - Sous forme d'une certification en pédagogie universitaire propre à l'UB qui viendrait remplacer le prix d'excellence pédagogique
- ✓ En étudiant la possibilité d'une décharge de 25% (48 h ETD) pour les **nouveaux MCF** la première année et d'une décharge horaire la deuxième année à condition de suivre des actions de formation. En évitant aux nouveaux MCF d'avoir des responsabilités administratives lourdes les deux premières années.

- ✓ En menant un travail sur la situation des **PRAG-PRCE** (dans un groupe de travail temporaire ou une commission permanente) pour :
 - dresser un état des lieux (nombre, charge de travail effective, type de responsabilités...)
 - **travailler avec le rectorat** sur la gestion des promotions en amont des CAPA et demander la prise en compte des missions propres aux agrégés et certifiés affectés à l'université dans les critères de promotion
 - renforcer les modalités de soutien à l'engagement dans la recherche des PRAG-PRCE
 - contribuer à la valorisation des enseignants docteurs (soutien à l'insertion scientifique dans les labos, recrutement sur postes d'EC ...)
 - permettre aux PRAG-PRCE de communiquer leurs compétences et de faire partager leur expérience pédagogique (via des rencontres pédagogiques informelles).

- ✓ Favoriser l'accès à une **formation** en adéquation avec les attentes et les besoins de chacun par le biais d'une co-construction de l'offre de formation (enquêtes, sondages, groupe de travail).

4) Avoir une véritable politique à destination des contractuels

- ✓ En **repensant la charte de gestion des contractuels** qui n'a pas reçu l'assentiment des organisations syndicales en comité technique.

Certes, il y a eu une évolution dans la gestion de l'emploi contractuel. Mais cette charte est problématique dans la mesure où la limitation à 3 ans des renouvellements de CDD pour suppléance, vacance de poste ou accroissement temporaire d'activité empêche les contractuels de se présenter aux concours internes des catégories A et B des filières ITRF et AENES pour lesquels 4 ans de services publics effectifs sont requis. En apparence, la disposition est légale, mais nous savons tous qu'un très grand nombre de contractuels recrutés pour des motifs de suppléance ou de vacance de poste contribuent en réalité aux missions pérennes de l'université.

C'est pourquoi nous réaliserons une véritable **cartographie de l'emploi contractuel**. L'identification des emplois pérennes devrait permettre d'employer un certain nombre de contractuels sur la base de CDI, comme prévu par la loi.

- ✓ En réévaluant **l'indice de rémunération de base des contractuels** que nous voulons aligner sur celui des titulaires.

5) Veiller à la parité, soutenir la parentalité

- ✓ En faisant en sorte que le **bilan social** apporte des données précises sur l'égalité homme-femme et sur les carrières, conformément à celui du ministère
- ✓ En faisant un suivi statistique à l'issue des procédures de recrutement (CDD/concours externes-internes/promotions). La parité a-t-elle été respectée ? Si plus d'hommes que de femmes, pourquoi ? Quelle a été la politique de recrutement au moment de l'embauche ?
- ✓ En étant attentifs à la **résorption de la précarité chez les femmes** (qui cumulent souvent bas salaire, temps partiel, et statut de contractuelles)

- ✓ En organisant des formations du personnel encadrant (RA, directeurs, doyens) sur l'égalité homme/femme, les problématiques liées à la maternité et au retour de congé, les droits aux congés enfant malade etc.
- ✓ En proposant aux nouveaux entrants (CDD longs, titulaires) la formation sur la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle prévue au semestre 2 pour le personnel
- ✓ En lançant des actions de communication à destination du personnel et des étudiants sur **la lutte contre les stéréotypes et les discriminations**
- ✓ En faisant de l'égalité-homme femme et de la lutte contre les discriminations des contenus de cours possibles au sein des UE transversales
- ✓ En faisant respecter dans chaque composante la compatibilité des horaires de travail (notamment heures de réunion) avec la vie familiale

6) Une gestion budgétaire rigoureuse, juste et claire

- ✓ **Revoir la mise en place du cadre de la GBCP** (Gestion Budgétaire et Comptabilité Publique). Alors que toutes les universités françaises font preuve de pragmatisme en préservant leur organisation budgétaire, nous avons choisi de partir d'une feuille blanche **en imposant une organisation GBCP complexe et centralisée**. Nous nous engageons à rediscuter ce choix d'organisation, en veillant à préserver un service de proximité, en renforçant les compétences des « gestionnaires » par des actions de formation.
- ✓ Mettre en place **des outils et des procédures modernes permettant une gestion dynamique** des ressources et une prévision des dépenses :
- ✓ En se redonnant des marges de manœuvre en **décloisonnant les gestions RH/Finances** par la mise en place d'outils permettant d'évaluer à long terme l'impact financier des recrutements.
- ✓ En **renforçant le pilotage de l'uB** qui a un rôle déterminant d'anticipation et d'aide à la décision.
- ✓ En agissant « en temps réel » sur le budget des composantes pour s'adapter aux fluctuations d'effectifs.
- ✓ En faisant preuve de **transparence et de collégialité**.
- ✓ En restaurant le dialogue lors des DOM (Dialogue Objectifs Moyens) qui doivent redevenir un lieu d'échanges et d'écoute en associant les directeurs de composantes et les directeurs de laboratoires.
- ✓ En faisant preuve de **transparence sur les clés de répartition budgétaire**.
- ✓ En faisant preuve de clarté et de pédagogie lors de la présentation du budget aux élus des conseils.
- ✓ Utiliser le budget en équilibrant les comptes, sans précautions excessives, là où l'excès de précaution actuel entraîne **un accroissement disproportionné du fonds de roulement** - qui a conduit l'état à y prélever 1,033 M€ en 2015 - au détriment des personnels (gels des postes) et du bon fonctionnement de l'établissement.
- ✓ Utiliser de manière adéquate le fonds de roulement avec une véritable vision pluriannuelle des investissements sur des projets phares pour la communauté.