

Retour sur les CA des 15 et 29 mars

Nous détaillons dans cette lettre quatre points traités lors 2 derniers CA, en insistant sur le volet ressources humaines puisque des changements importants de procédures vont concerner les BIATSS et les enseignant·es-chercheur·es.

Notons qu'au cours du CA du 15 mars a été également présenté le bilan financier 2022. Celui-ci atteste d'une situation financière saine avec un résultat global positif. Cependant, le VP moyens a rappelé la nécessité d'améliorer la capacité de l'établissement à anticiper afin de stabiliser ce bilan. Il s'agit en particulier d'articuler plus solidement encore le budget principal avec la diversité des dispositifs (DSG, Plan de relance, LPR, etc.) qui le complètent dans des proportions de plus en plus conséquentes.

MISE EN PLACE DU RIFSEEP

La **mise en place du RIFSEEP** (régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État) dans notre établissement est une étape importante. Nous avons rendu compte dans nos lettres du processus de concertation piloté par le VP CA et la DRH au fur et à mesure de son avancée.

Rappelons que ce régime indemnitaire comporte deux volets :

1) L'**IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) est la composante principale et concerne l'exercice d'une fonction, elle est attachée à un poste.

2) Le **CIA** (complément indemnitaire annuel) permet d'attribuer des primes individuelles.

Il a été décidé de ne mobiliser le CIA que dans un cas très précis et objectivable, visant à permettre à des personnels BIATSS d'occuper certaines fonctions (telles que les fonctions de RUN, de chargé·e de mission, de vice-président·e délégué·e ou encore de directeur·trice de services communs) et de toucher la prime correspondante. Quant à elle, **l'IFSE permet à l'ensemble des titulaires BIATSS de bénéficier d'une augmentation de leur revenu mensuel par le biais de primes attachées à la fonction qu'ils occupent.**

Le VP CA a rappelé l'ampleur du travail collectif réalisé depuis le démarrage de la concertation en octobre 2020, et dont les étapes majeures ont été la définition des familles d'emplois et des critères de cotation, la cartographie des métiers au sein des familles d'emplois, la révision des fiches de postes et leur cotation. Outre le VP CA et la DRH, le DGS, les chef·fes de service et les représentant·es syndicaux·ales dans le cadre du CT ont été fortement impliqués dans ce travail, de même que des équipes d'expert·es (en tout une quarantaine de membres) qui ont activement participé, entre novembre et décembre 2021 à la cotation de chaque poste.

Après l'avis du CT, le CA a voté largement pour la part IFSE du RIFSEEP, par 20 voix pour et 8 contre, ainsi que pour la mobilisation du CIA, par 21 voix pour et 7 contre. **Le RIFSEEP est donc officiellement adopté.**

Le VP CA et la présidente ont souligné que **l'adoption du RIFSEEP offre aux personnels une possibilité supplémentaire de revalorisation, mais ne se substitue en aucun cas à une politique salariale plus large.** Le RIFSEEP ne s'appliquant qu'aux BIATSS titulaires, l'établissement a compensé le fait qu'il ne s'applique pas aux agents non titulaires en mettant en œuvre à leur profit, dès novembre 2021, une revalorisation salariale. Il est également prévu d'organiser, dans les mois qui viennent, une campagne de repyramidage des postes BIATSS.



LA VOIE TEMPORAIRE D'ACCÈS AU CORPS DES PROFESSEUR-ES DES UNIVERSITÉS (PU) ET LE RIPEC

Cette année 2022 engage des changements importants dans les procédures d'évolution de carrière des enseignant-es-chercheur-es.

Le CAC restreint va être très fortement mobilisé sur deux actions : la mise en œuvre du décret instaurant une voie temporaire d'accès par promotion interne au corps des professeur-es des universités pour les maîtres-ses de conférences HDR, et la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-es, le RIPEC.

En ce qui concerne la **voie temporaire d'accès au corps des PU**, une phase de concertation avec les composantes pédagogiques et scientifiques a permis de mettre en évidence les besoins prioritaires au sein des sections CNU désignées par le ministère, pour la double campagne 2021 et 2022 qui sera réalisée cette année, et qui offre 17 repyramidages. **Cette répartition par section CNU a été votée en CA.**

Le RIPEC est le **nouveau régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-es**. Il prévoit en particulier une composante individuelle qui remplace la PEDR et consiste à **attribuer une prime liée à l'investissement pédagogique, scientifique ou administratif**. Le CAC restreint a commencé à travailler, sous l'égide de la VP Recherche, à la critérisation fine de l'évaluation des dossiers, afin d'anticiper les difficultés liées à l'évaluation des carrières au niveau local. La procédure établie prévoit en particulier de mobiliser des expert-es externes par l'intermédiaire des CSQ.

Si ces deux décrets ont des effets positifs en termes d'amélioration des rémunérations des enseignant-es-chercheur-es, ils obligent les établissements à revoir leurs procédures dans l'urgence. Ils sont également susceptibles d'engendrer des difficultés du fait d'une évaluation locale des carrières. **C'est pourquoi il est essentiel de mettre en place un pilotage rigoureux. Celui-ci nécessite un engagement très important des membres du CAC restreint.**

ADOPTION DU CONTRAT DE SITE

Nous atteignons la fin du cycle de rédaction du contrat quinquennal de site pour notre établissement. La première version du contrat, qui avait fait l'objet de points d'étape en CA et d'une présentation devant le congrès en juin 2021, a donné lieu à une phase d'échanges avec le ministère, suivie de quelques ajustements.

Le contrat validé par le CA du 29 mars comporte un volet commun de site et un volet spécifique à l'UT2J. La présidente a recontextualisé cette étape et présenté les évolutions des modalités de dialogue avec l'État. Jusqu'en 2011, le budget de l'établissement était déterminé par un modèle de répartition des moyens calculé à partir du projet d'établissement. Désormais **le contrat invite à dessiner une trajectoire de l'établissement**, nourrie également des différents plans et schémas directeurs (Plan Égalité, Schéma directeur du handicap, etc.), ainsi que des projets de services et de composantes.

La réalisation du contrat peut être appuyée financièrement, au fur et à mesure de son développement, par des **crédits complémentaires négociés avec l'État**. C'est la logique du « dialogue stratégique et de gestion » (DSG) qui s'est mis en place depuis 2019, et qui contribue à la réalisation des projets émanant du contrat de site.

Notons que le contrat doit encore s'enrichir d'un **volet territorial** qui conduira à une négociation entre la région Occitanie et l'État.



GUERRE EN UKRAINE

La présidente a rendu compte des **actions prioritaires menées par notre établissement depuis le début de la guerre en Ukraine** : des actions pour témoigner notre solidarité avec le peuple ukrainien, pour assurer la sécurité des étudiant·es de l'UT2J qui se trouvaient en Ukraine, en Russie et en Biélorussie, et pour accueillir des étudiant·es contraint·es de fuir leur pays en raison de la guerre. Sur ce dernier point, les composantes pédagogiques ont toutes manifesté leur volonté d'accueillir les étudiant·es qui s'inscriraient dans notre université.

Les membres du CA ont échangé au sujet des récentes **déclarations de l'Union russe des recteurs et rectrices** en faveur de la guerre en Ukraine. Ils·Elles ont soutenu à l'unanimité la déclaration proposée par la présidente de **suspendre les relations avec les universités signataires**. Les situations individuelles des rares étudiant·es inscrit·es dans le cadre de ces conventions ont été étudiées et tout sera mis en œuvre pour garantir la poursuite de leurs études dans notre établissement, de sorte **que les étudiant·es ne subissent pas les conséquences d'une situation dont ils·elles ne sont pas responsables**.

Des étudiant·es ayant fui l'Ukraine commencent à solliciter une inscription dans notre université. Le CA du 29 mars a voté **l'exonération des droits d'inscription pour les bénéficiaires de la protection temporaire**, statut auquel peuvent prétendre ces étudiant·es déplacé·es d'Ukraine.

DÉCLARATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 15 MARS 2022

« Le conseil d'administration de l'Université Toulouse - Jean Jaurès, réuni en séance plénière le mardi 15 mars 2022, témoigne sa pleine solidarité avec le peuple ukrainien, victime de la guerre initiée par la Fédération de Russie. Il souhaite que l'ensemble des étudiant·es qui sont actuellement inscrit·es à l'UT2J et qui auront à subir les conséquences de cette guerre bénéficient de l'accompagnement pédagogique, social et psychologique nécessaire. Il souhaite également que l'Université accueille dans les meilleures conditions les étudiant·es déplacé·es en raison du conflit qui souhaiteront poursuivre leur cursus au sein de l'établissement.

Par ailleurs, le conseil d'administration de l'UT2J souhaite que soient suspendues les coopérations institutionnelles avec les établissements universitaires russes dont les recteurs ont exprimé, dans un communiqué en date du 4 mars 2022, leur soutien au pouvoir russe et à l'offensive militaire contre l'Ukraine. Il sait que de telles expressions publiques ne reflètent sans doute pas les positions et les aspirations réelles des étudiant·es, des enseignant·es et des chercheur·es des établissements concernés. C'est pourquoi, il propose que des relations pédagogiques et scientifiques puissent être maintenues tant qu'elles s'inscrivent et se déploient dans la communauté de valeurs que partagent les universitaires à travers le monde. »

Délibération adoptée à l'unanimité des 28 membres présent·es ou représenté·es.