

Retour sur le CA du 21 septembre

Ce premier Conseil d'administration de l'année universitaire marquait le retour de cette instance à un fonctionnement entièrement en présentiel. En préambule, la Présidente a exprimé sa **satisfaction de retrouver les personnels et les étudiant-es sur nos campus, de renouer avec une vie universitaire plus normale**, et qu'il s'agit de préserver en poursuivant les efforts en termes d'information, de respect des mesures de précaution, ainsi que par le maintien des dispositifs de dépistage et de traçage. Outre une première campagne de vaccination organisée sur le campus du Mirail les 8, 9 et 10 septembre, des discussions sont en cours avec le Service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SIMPPS) et l'ARS (Agence régionale de santé) pour que de nouvelles possibilités de vaccination sur le campus soient proposées dans les prochains jours.

Le retour au présentiel se fait dans un contexte très exigeant pour tou·tes, lié en particulier au **déploiement d'une nouvelle offre de formation**, et à l'accueil d'étudiant-es toujours plus nombreux-euses. Ces conditions d'études et d'exercice de nos métiers rendent cruciales les **questions relatives à l'organisation du travail et aux moyens financiers**. Aussi la séance a-t-elle été largement consacrée à la présentation de certains des chantiers qui se poursuivront cette année dans ces domaines.

Ce CA a également été consacré à la présentation de la première étape de la **campagne d'emplois**, qui concerne les postes d'enseignant-es des premier et second degrés (situés à l'INSPE pour moitié), et que le calendrier du ministère amène à désynchroniser du reste de la campagne. Cette première étape de la campagne d'emplois a été validée à une large majorité des votants (26 pour, 6 abstentions).

LES CHANTIERS PRIORITAIRES DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES

Le Vice-président du CA, Emmanuel Éveno, a présenté les sept grands chantiers RH qui vont occuper l'année universitaire à venir :

- **L'application de la charte relative au télétravail**, qui n'avait pas pu être opérationnalisée du fait du travail à distance mis en place pendant la période d'état d'urgence sanitaire. La phase expérimentale d'application de cette charte se poursuivra jusqu'en février 2022. Un livret sur le télétravail a été élaboré et est remis à chaque agent demandeur de cette modalité de travail, et un livret sur le télé-encadrement sera transmis aux responsables hiérarchiques.
- **La restructuration des services de la DRH**, qui sera mise en œuvre autour de quatre orientations : améliorer l'accueil des usager·ères, la transversalité entre les services, la qualité de vie au travail, et simplifier les procédures.
- **La finalisation du RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) : déjà largement évoqué en CA, ce travail conduit au Comité technique (CT) dans le cadre du dialogue social a déjà franchi deux étapes importantes : l'identification de huit familles de métiers et la cartographie de ces métiers. Ce travail se prolonge par un examen des fiches de postes, afin de les harmoniser et d'en assurer la cotation. Le vote du CA après avis du CT est programmé pour le début de l'année 2022.
- **La revalorisation salariale des agents non titulaires**. Le RIFSEEP ne concernant que les agents titulaires, un travail est également engagé pour revaloriser les salaires des agents contractuels. Il est prévu d'y consacrer un effort financier de niveau proportionnellement équivalent à celui consenti pour la mise en œuvre du RIFSEEP.

(la suite en page 2)

LES CHANTIERS PRIORITAIRES DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES

(suite)

- **Le repyramidage des postes BIATSS**, qui entre dans le cadre d'une démarche globale pour améliorer l'adéquation entre grades et fonctions. Une nouvelle campagne démarrera dans le courant de l'année 2022, dont la mise en œuvre sera lissée sur plusieurs années car réglementairement, seuls des postes libérés peuvent être requalifiés.
- **Le renforcement pédagogique des filières en tension**, par un effort constant consenti pour améliorer le taux d'encadrement par des personnels titulaires administratifs, enseignant-es et enseignant-es-chercheur.ses, en investissant en particulier les possibilités de redéploiement.
- **La mise en place pour les personnels enseignants des lignes directrices de gestion (LDG)**, déjà établies et votées en février 2021 pour les personnels BIATSS, ce dont nous avons rendu compte dans une précédente lettre des élus. Ce nouveau dispositif réglementaire encadre les demandes de mobilité et de promotions des agents.

L'ampleur de ces chantiers témoigne d'une **volonté politique forte de la présidence d'améliorer le cadre de travail des personnels, et d'adapter aux spécificités de notre établissement les changements de réglementation** nationale (LDG, RIFSEEP, télétravail) qui induisent des évolutions majeures dans l'organisation des ressources humaines au sein de notre Université. C'est grâce au travail soutenu des instances du dialogue social, autour du VP CA et de la DRH, que ces projets peuvent être conduits.

LA RÉVISION DES DISPOSITIFS DE RÉFÉRENTIEL DES TÂCHES

Le Vice-président Moyens et Prospective, Florent Hautefeuille, a présenté le travail mené avec la commission des moyens et les services financiers pour **mettre à plat le système très complexe et en partie opaque du référentiel enseignant**.

Ce référentiel regroupe l'ensemble des dispositifs qui permettent d'adapter la rémunération à l'activité effective des enseignant-es, afin de compenser des charges de travail supplémentaires. Cette rémunération, qui prend principalement la forme d'heures complémentaires, est attribuée aux enseignant-es qui assurent des responsabilités administratives, pédagogiques, d'animation et d'encadrement de la recherche, ou des missions transverses. On constate actuellement que **les pratiques sont très variées** d'une composante à l'autre et aboutissent à des situations très disparates – et parfois inéquitables – du fait du manque de visibilité de l'ensemble du dispositif.

Cet état des lieux permettra de **dégager une nomenclature complète des activités**, et de « **proposer un schéma global acceptable par tous et financièrement soutenable** », qui facilitera les arbitrages dans les composantes.

Bonne rentrée à toutes et à tous.