



## [ Nos propositions pour le prochain mandat ]

# Valoriser notre communauté de travail

Le fonctionnement de notre établissement repose sur une communauté de plus de 2 000 personnes ainsi que de nombreux·euses vacataires qui, par leur implication, permettent la mise en œuvre des objectifs principaux que constituent la formation de 32 000 étudiant·es et le développement d'une recherche dynamique et innovante. **La politique des ressources humaines constitue donc un enjeu majeur**, étroitement lié aux modalités d'exercice de nos missions.

Depuis quatre ans, ce domaine fait l'objet d'une attention soutenue. Nous avons d'abord **rétabli un mode de fonctionnement apaisé, et restauré des règles communes** (révision des statuts des composantes et de l'université, refonte du référentiel, etc.). Nous avons également ouvert **plusieurs chantiers ambitieux**, dont le télétravail, le déblocage du régime indemnitaire des BIATSS par la mise en œuvre du RIFSEEP, l'évolution des règles de mobilité et d'avancement grâce aux lignes directrices de gestion pour les personnels BIATSS ou encore le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Un véritable effort a également été consenti en matière de repyramidage de postes BIATSS à l'initiative de l'établissement, couplé avec la revalorisation des salaires des contractuels qui sont, dès à présent, alignés sur les grilles salariales 2020.

Pendant le mandat qui s'achève, des avancées notables ont ainsi été réalisées dans le domaine des ressources humaines, grâce notamment à une meilleure maîtrise des moyens financiers de l'université. Pendant le prochain mandat, nous proposons de **prolonger cette dynamique pour ouvrir de nouveaux chantiers visant à mieux considérer chaque membre de notre communauté de travail**.

## Renforcer le pilotage et l'accompagnement dans le domaine des ressources humaines

- En affinant les **outils de pilotage** pour l'élaboration des campagnes d'emploi (« nuage de points ») et en renforçant notre capacité d'analyse et de partage des données pour mieux comprendre la situation des composantes pédagogiques et de recherche ;
- En inscrivant la politique des ressources humaines dans une **perspective pluriannuelle** (GPEEC) ;
- En équilibrant la politique de recrutement des enseignant·es-chercheur·es par la prise en compte des **besoins des équipes de recherche** ;
- En favorisant le dialogue entre les différents acteurs (direction, composantes et services, comité social d'administration, conseils centraux), pour une meilleure compréhension des décisions prises en matière de ressources humaines ;
- En remettant à l'ordre du jour du dialogue social la **création d'une équipe de « remplaçant·es »** à même de soulager les composantes et services qui se trouveraient en situation de tension en raison, par exemple, d'arrêts maladie ou de mobilités internationales.

## Conduire une politique des ressources humaines au plus près des collectifs de travail

- En ajustant la **dotation globale horaire** (DGH) aux effectifs étudiants grâce à l'amélioration des outils de modélisation ;

- En prolongeant la politique de renforcement de l'**appui à la recherche**, par exemple par le déploiement d'une ingénierie de la recherche (notamment concernant les plateformes en cours de développement et les programmes sur financement externe) ;
- En améliorant, dès que cela est possible, les **procédures administratives** qui pèsent sur les collègues et qui pourraient, aujourd'hui, être simplifiées ;
- En encourageant une **politique d'accueil plus formalisée des chargé-es d'enseignement vacataires** dans les équipes pédagogiques en place ;
- En concevant un **processus de stabilisation des agent-es contractuel·les**, aussi bien dans les services administratifs que pour la recherche sur programme ;
- En prenant mieux en compte la question de l'**attractivité des postes** et, particulièrement, en mettant en œuvre le chantier de revalorisation des rémunérations (du régime indemnitaire pour les personnels titulaires et du niveau de rémunération à l'embauche pour les personnels contractuels).

### Améliorer les évolutions de carrière et donner du sens au travail

- En prolongeant l'effort déjà réalisé sur les **repyramidages**, avec une attention particulière en direction des catégories et statuts qui échappent trop souvent aux dispositifs de revalorisation ;
- En améliorant les **perspectives de mobilité et d'évolution de carrière** des personnels statutaires, notamment en renforçant l'activité des conseillers en évolution professionnelle, en mettant en œuvre des dispositifs souples et dynamiques tels que l'immersion professionnelle et en répondant au mieux aux besoins en formation continue par le développement du plan de formation pour les personnels ;
- En construisant des **mécanismes de progression de carrière pour les agent-es contractuel·les** afin d'améliorer les perspectives individuelles et de stabiliser les équipes ;
- En ouvrant le chantier, avec le comité social d'administration, de la mise en place du **compte épargne temps (CET)** qui permettra aux agent-es de ne pas perdre les jours de congés qui n'ont pas été pris.

Les chantiers à conduire en matière de ressources humaines sont encore nombreux et nous les porterons avec détermination, dans le dialogue avec les partenaires sociaux. La prochaine mandature doit être le moment d'une avancée majeure dans ce domaine où la dynamique est capitale pour que nos métiers soient attractifs et demeurent épanouissants pour chacun·e de nous. **Face aux contraintes qui sont les nôtres, nous continuerons à avancer, à dégager des ressources et à trouver de nouvelles solutions au bénéfice de l'ensemble des agent-es.**

*Ensemble, continuons à œuvrer pour notre université.*