

Mathias BERNARD
29, boulevard Gergovia
63037 Clermont-Ferrand Cedex
Mathias.BERNARD@univ-bpclermont.fr

A Mmes CHAZARIN et RIEUTORT, MM. DESIRONT et HALERE
Représentants SNPTES et A&I (UNSA)

Clermont-Ferrand, le 13 mars 2012

Chères et chers collègues,

Je vous remercie pour l'échange approfondi que nous avons eu le 9 mars dernier et qui ont permis de confirmer et de préciser un certain nombre de points relatifs à la situation des BIATSS, qui figuraient dans le programme des listes « Promouvoir une Université de service public, dynamique et solidaire » et qui avaient déjà fait l'objet d'un travail commun au cours du mois de janvier.

1. La politique en direction des personnels sera définie de façon collégiale et prendra en compte les axes stratégiques du contrat d'établissement (qui comportent un volet RH étoffé) et les propositions défendues par les listes « Promouvoir... ». Elle sera impulsée par l'équipe présidentielle, notamment par le Vice-président Ressources humaines. Elle sera débattue, enrichie et amendée par les différentes instances, notamment le CHSCT et le CT, puis validée par le Conseil d'administration. Elle sera mise en œuvre par le Directeur des Ressources humaines, en lien avec le Directeur général des services et sous la responsabilité politique de l'équipe présidentielle. Il faut, dans ce domaine comme dans les autres secteurs d'activité de notre Université, bien distinguer ce qui relève de la décision politique, qui incombe aux instances élues (équipe présidentielle et conseils), et ce qui relève de l'exécution de cette politique, qui incombe au Directeur général des services.

2. Ce fonctionnement démocratique et collégial suppose un bon fonctionnement et une bonne articulation des Conseils. Le CHSCT doit être reconnu comme une instance pleinement compétente pour débattre des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité, et ses préconisations doivent être suivies. Nous saisissons systématiquement le CT de toutes questions relatives à la politique des emplois, à la gestion de la masse salariale, à la politique indemnitaire, avant de les faire examiner et valider par le Conseil d'administration.

La CPE doit être plus systématiquement impliquée dans les questions relatives à la formation et à la mobilité des agents, en ayant notamment accès aux comptes-rendus d'entretien individuels. Par ailleurs, le mode de fonctionnement des trois groupes de la CPE doit être harmonisé dans le sens d'une gestion transparente, équitable et réellement paritaire.

3. Les grands principes de notre politique indemnitaire ont déjà été exposés. Nous refusons de créer une prime locale fondée sur des critères de productivité et de « performance ». La PFR ne sera étendue à l'ensemble des personnels que si nous y sommes contraints par la réglementation. Pour les collègues percevant la PFR, nous privilégierons la part « fonctions » et nous afficherons clairement les principes de cotation des postes. Nous nous engageons à maintenir le taux moyen interministériel pour tous et à conduire une action plus ciblée sur les personnels de catégorie C (relèvement des taux) ainsi que sur les agents contractuels, qui doivent pouvoir bénéficier d'une véritable grille indiciaire.

4. Le budget alloué à l'action sociale doit être renforcé, afin de pouvoir conduire une politique sociale qui aille au-delà des seules prestations interministérielles et qui puisse notamment répondre à un certain nombre de difficultés, notamment en ce qui concerne une meilleure prise en charge des frais de repas. C'est également dans le cadre de cette action sociale que nous chercherons à compenser, selon des critères sociaux, les effets de l'instauration récente du jour de carence.

5. Les personnels BIATSS sont une composante essentielle de l'Université. Ils seront représentés aussi bien dans la Commission permanente du CA que dans la Commission permanente élargie du CS et dans la Commission pédagogique du CEVU. Des charges de mission pourront être confiées à des BIATSS, selon leurs compétences. L'équipe présidentielle doit aussi veiller à ce que les personnels de l'Université soient traités de façon équitable par les instances académiques : ce sera l'une des missions du Vice-Président « Ressources humaines ». Il faut enfin que l'ensemble des personnels aient accès aux informations relatives à leur carrière et aux possibilités de promotion interne.

Pour de plus amples développements, je me permets de renvoyer aux pages 7 à 11 de notre projet détaillé, ainsi qu'à nos propositions 15 à 27 – qui concernent l'ensemble des personnels, enseignants ou non.

Je tiens enfin à affirmer l'importance que revêt à mes yeux les questions relatives à la politique en direction des personnels, et notamment des personnels BIATSS. Je m'en suis

préoccupé depuis longtemps déjà. J'ai été un membre assidu du CTP de 2008 à 2011 et j'ai siégé, à ma demande, au groupe 1 de la CPE depuis 2009 et ai participé systématiquement à ses travaux. En tant que directeur d'UFR, j'ai veillé à rester disponible et accessible à l'ensemble des personnels, et j'ai cherché, autant que possible, à résoudre les difficultés individuelles qui m'étaient présentées. Je crois, en effet, que c'est par une gestion des personnels qui soit attentive, transparente, juste et prenant en compte les aspirations et les situations de chacun que l'on peut conduire une politique d'établissement dynamique et respectueuse des valeurs du service public.

En restant à votre disposition pour toute précision complémentaire, je vous prie d'agréer, chères et chers collègues, mes bien cordiales salutations.

Mathias BERNARD