

Une Politique pour les Ressources Humaines

Dans le programme des listes « Une université plurielle pour construire le futur », le projet politique concernant les personnels cible quatre objectifs principaux : la construction d'un environnement et de conditions de travail de qualité, la valorisation des compétences, la promotion, et l'accompagnement des parcours professionnels.

Ce projet répond à notre préoccupation de placer la personne au centre du dispositif afin de garantir la réalisation effective de la stratégie de l'établissement et la pérennité de son développement, pour une université à taille humaine offrant une vraie qualité de vie au travail.

Ce texte reprend **les principes, les priorités et les engagements** qui nourrissent notre programme pour passer d'une gestion des emplois à une réelle politique des ressources humaines. Nous sommes très conscients du haut niveau de responsabilité de l'université devant tous ses personnels. Dans cette perspective, le pilotage de l'ensemble de la masse salariale nécessite la définition d'une politique globale et pluriannuelle des ressources humaines intégrant toutes les catégories de personnels: BIATOSS, enseignants-chercheurs et enseignants, titulaires et contractuels.

I. Construction d'un environnement et de conditions de travail de qualité

Il s'agit de mettre en place un processus de co-construction des solutions aux problèmes qui se présentent à nous, incluant une nécessaire écoute et une prise en considération des aspirations et des difficultés des personnels.

➡ Organisation du travail et santé

⇒ appui politique fort sur ce champ avec des compétences avérées (cellule de médiation et Vice-président « Ressources Humaines »). Des élus de notre liste sont d'ores et déjà très investis sur cette question

⇒ dispositif de prévention du mal être au travail (écoute et lien de proximité)

⇒ travail en collaboration avec l'action sociale d'une part et le CHS d'autre part : prise en charge via l'action sociale du jour de carence pour les catégories de personnels les plus fragiles.

➤ Missions et fonction du Vice-président « Ressources Humaines »

Porter, en lien avec la présidence, la politique de gestion qualitative des ressources humaines

⇒ mettre en œuvre le dialogue social nécessaire à l'instruction des différents dossiers : politique indemnitaire, professionnalisation des fonctions, ...

⇒ organiser et animer un groupe de travail représentatif de toutes les catégories professionnelles sur les questions touchant aux promotions, aux formations, aux métiers

⇒ soutenir l'action des personnels de l'UBP pour l'amélioration de la qualité de vie au travail et notamment ceux dont les missions relèvent de ce champ : DGS, DRH, médecine de prévention, assistance sociale, hygiène et sécurité.

➤ Prises de responsabilités et d'implication des personnels dans le fonctionnement des conseils et dans la gouvernance

⇒ implication des personnels BIATOSS dans les groupes de travail instruisant les dossiers en amont des conseils

⇒ prise en charge par les personnels BIATOSS de groupes de travail sur des questions politiques transversales dans la commission permanente.

➤ Amélioration de l'accueil des nouveaux personnels par l'organisation d'une journée dédiée alliant information, visites et rencontres d'autres personnels.

II. La valorisation des compétences

Les meilleures décisions se prennent quand les connaissances partagées par les décideurs sont consensuelles. Il s'agit donc de mettre en place des modes de fonctionnement qui conduiront chacun à avoir une très bonne connaissance de la finalité et de l'utilité de son travail et de sa contribution au bon fonctionnement du système global de la communauté universitaire. Il s'agit aussi de conduire l'Université à avoir une connaissance précise et surtout conforme à la réalité de l'ensemble des tâches, des fonctions et des responsabilités que chacun assume.

➤ Communication et information

⇒ mettre en place une communication interne efficace et ainsi permettre la circulation rapide d'informations claires, compréhensibles, situées dans leur contexte. Cela exige rigueur et transparence dans les processus décisionnels (choix d'organisation, affectations, promotions, primes, décisions de recrutement).

➡ Redéfinir et revaloriser (en termes de fonction) les différents échelons de l'organisation de l'université et leur mission

⇒ formation des encadrants (« n+1 ») sur les missions de la fonction d'encadrement et leur mise en œuvre : définir un cadre de travail, accueillir, soutenir, apprécier et réguler les charges de travail, repérer les difficultés de manière précoce et y remédier. En termes d'exemple, cela peut concerner la formation à l'entretien professionnel (objectifs, intérêt, méthode), à la gestion d'équipe (sélection et partage d'information, valorisation des temps d'échange sur le travail et ses difficultés...), à la gestion de conflit, ...

⇒ utilisation et valorisation des compétences disponibles en interne pour les formations des personnels en particulier sur les outils. Rendre explicite un processus de formation indirecte par le retour des formés dans leur contexte de travail.

⇒ fonctionnement des services : revaloriser et organiser les temps d'échange, de discussion sur le travail et ses difficultés, assurer le partage efficace d'informations diverses, et ainsi favoriser la co-construction des solutions possibles et renforcer l'adhésion aux solutions mises en œuvre. Rapprocher la DRH et les acteurs de terrain.

➡ Garantir une politique des emplois en concertation et au service du développement de l'université

⇒ traduction du projet de l'établissement dans la gestion des emplois

⇒ assurer un fonctionnement collégial et concertée dans l'identification des priorités

⇒ garantir le rôle décisionnel des conseils.

III. La promotion des compétences des personnels

Il s'agit de reconnaître et promouvoir autant que possible les compétences et l'investissement des personnels. Le travail collaboratif de toutes les catégories de personnels est la condition *sine qua non* pour aboutir à cette promotion et cette valorisation des carrières.

Il s'agit aussi de considérer et favoriser les possibilités de réorientations de carrière.

➡ Garantir les régimes indemnitaires

⇒ traiter globalement l'enveloppe indemnitaire dédiée en considérant tous les personnels titulaires et contractuels (BIATOSS + EC + E) afin d'établir des priorités et des programmations de financement

⇒ maintien des acquis du plan de carrière

⇒ vigilance accrue et étude des évolutions potentielles pour les catégories C.

➡ Cartographier les fonctions et prise de responsabilités pouvant ouvrir droit à indemnités

⇒ un groupe de travail représentant toutes les catégories de personnels aura pour mission d'identifier toutes ces fonctions et de faire les propositions de prise en charge de ces fonctions.

➡ Assurer un fonctionnement cohérent et transparent des CPE

⇒ opérationnaliser l'étude des dossiers.

➡ Communiquer sur les dispositifs, les critères et les possibilités de promotion

⇒ utiliser les compétences internes pour préparer les dossiers d'avancement

⇒ affirmer le rôle du n + 1

⇒ accentuer le rôle de conseil du service des ressources humaines.

IV. L'accompagnement des parcours professionnels

Il s'agit de prendre en compte l'inquiétude des personnels devant les contraintes dues à l'évolution rapide des métiers, les changements du paysage universitaire, l'accroissement des responsabilités.

➡ Etre à l'écoute et accompagner le parcours professionnel

⇒ entretiens professionnels pour comprendre, anticiper et préparer sa carrière

⇒ formation adaptée au projet personnel et professionnel de la personne.

➤ Transformation des postes AENES en ITRF

⇒ principe de base : maintien des postes AENES

⇒ nécessité d'une vision globale afin d'évaluer les compétences nécessaires sur chaque emploi

⇒ envisager la possibilité restant exceptionnelle, de la transformation d'un poste AENES en ITRF par nécessité de maintien d'une compétence en place.

➤ Identification des fonctions permanentes versus temporaires

⇒ résorption de l'emploi précaire

⇒ élaboration d'une programmation pluriannuelle sur les titularisations et les CDI

⇒ vigilance accrue sur le blocage ou ralentissement des possibilités de promotion pour les personnels en place.

L'évolution rapide des métiers engendre l'obligation d'aménager et de redéfinir les missions professionnelles impliquant l'évolution des compétences de chacun au cours des différentes phases du parcours professionnel. La logique « métier » et la logique « compétences » doivent s'harmoniser pour une meilleure qualité de vie professionnelle, pour l'évolution des carrières et pour l'efficacité de l'établissement. L'adaptation des fonctions et des besoins de chaque poste aux évolutions de la professionnalisation doit se réaliser en plaçant l'humain au cœur de la gestion des ressources humaines.