
Fiche thématique

« Gestion des ressources de l'Université – GRH et moyens financiers »

Le potentiel humain est la plus grande richesse de notre Université. La GRH doit être un élément majeur de développement et de valorisation des activités des personnels.

Notre priorité est d'abord de respecter et de faire respecter des valeurs d'éthique, d'équité, de considération, de respect, de transparence et d'impartialité mais également d'accompagner et reconnaître l'investissement de chacun dans ces missions. Ces deux éléments sont à la base de l'épanouissement personnel. Demander à chacun d'être acteur et responsable du projet de l'établissement ne peut être crédible que si l'équipe de direction respecte elle-même ces valeurs et soit responsable dans la gestion des moyens de l'Université.

1. Accompagnement des personnels, conditions de travail, reconnaissance, politique sociale

Tous nos personnels doivent être accompagnés dans l'exercice de leur mission et les conditions de travail et dans l'évolution de leur carrière. L'égalité femmes-hommes est un objectif important sur lequel nous portons une attention forte. C'est pourquoi, les actions visant à favoriser la place des femmes dans les filières où elles sont très minoritaires seront soutenues.

Des structures dédiées aux questions de harcèlement sexuel et moral seront mises en place.

■ Les personnels BIATSS

La formation des personnels BIATSS doit être renforcée et élargie :

- Aide à la préparation aux concours allant au-delà de la seule préparation à l'épreuve orale.
 - Mise en place du conseil en évolution professionnel (CEP) et du bilan de compétence pour chaque personnel. Ce dispositif va au-delà de l'entretien professionnel.
 - Proposer des formations aux personnels dans les disciplines existantes à l'Université, leur permettant de monter en qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences. Ces formations doivent être certifiées, capitalisables et inscrites dans le cadre du parcours professionnel de chacun.
 - Les procédures de gestion des primes et des carrières doivent gagner en transparence, équité et impartialité. Un conseil de vigilance indépendant sera mis en place et jouera le rôle de médiation.
 - Faire une analyse fine de l'adéquation poste/missions et opérer des rattrapages par l'évolution du poste ou par des primes, (pour des
-

catégories C qui exercent des missions de catégorie B ou B qui exercent des missions de catégorie A).

- Faire une analyse fine et répondre aux besoins de chaque service en fonction de l'activité et son évolution.
- Nommer un(e) VP délégué(e) en charge des conditions de vie et d'exercice des missions en lien avec le CHSCT pour un suivi plus réactif des risques psycho-sociaux, pour les BIATSS et pour les enseignants.
- Mettre en place une concertation réelle avec les personnels dans le cadre des structurations à venir et dans le cadre des relations entre les services centraux et les services des composantes et laboratoires. Le(a) VP en charge des conditions de vie et d'exercice des missions sera impliqué(e).
- Veiller à la mise en place réelle d'un Service Commun d'Action Sociale (SCAS), accessible à tous. Encourager et subventionner les associations de personnels BIATSS et enseignants, véritable clé de voute de l'identification du personnel à son Université.

■ **Les personnels enseignants**

Les activités des enseignants-chercheurs et des enseignants, les responsabilités collectives doivent être reconnues et valorisées dans chacune des missions de l'Université (formation, recherche, relations avec la société...).

- Renforcer les dispositifs de congés pour recherche, reconversion thématique, reprise d'activités de recherche, délégation et décharge pour la gestion de grands projets.
- Améliorer la reconnaissance des charges collectives assumées par les enseignants (décharges ou primes) en refondant les principes et critères d'attribution pour une meilleure prise en compte des investissements. Un groupe de travail *ad hoc* sera constitué pour mener ce chantier.
- Accompagner l'exercice des missions et soutenir l'engagement et la prise de risques, risques : accorder des décharges, mettre en place des services supports à la fois techniques et administratifs, avec suffisamment de moyens et de compétences pour le montage et la gestion des projets.
- Afin de garantir une meilleure répartition des promotions, nous proposons la prise en compte des spécificités des secteurs dans les modalités de traitement.

2. Développement des ressources de l'Université

Les ressources de l'Université sont basées sur la dotation financière et la dotation en emplois de l'état et du ministère et sur les ressources propres :

- Les moyens de l'état sont évidemment nécessaires au fonctionnement et au développement de l'Université. Notre équipe s'engage à proposer des projets innovants en terme de formation et de recherche générateurs de ressource supplémentaire de la part du ministère.
- Le développement des relations et partenariats de notre Université avec la société est au cœur de notre projet. Ces partenariats auront pour

conséquence le développement de nos ressources propres à travers la formation continue et le transfert des compétences, les projets et contrats de recherche et le transfert technologique, la collecte de la taxe d'apprentissage et les formations par alternance.

3. Gestion, attribution et répartition des moyens

La gestion et la maîtrise et la répartition des moyens de l'Université doivent être rigoureuses et responsables. Elles doivent avoir pour seul objectif le bon fonctionnement et le développement de l'Université. Les choix doivent répondre à la stratégie politique de notre université sans aucune considération partisane. L'équité et la transparence sont à la base de notre projet. Notre équipe s'engage à mettre en place :

- Une gestion en adéquation avec l'activité et doit être basée sur une analyse fine et transparente des besoins en lien avec les projets de développement des structures (composantes, laboratoires, services centraux et services communs), avec une vision pluriannuelle dans le cadre des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM). La gestion des ressources humaines des laboratoires doit faire l'objet d'une concertation avec l'ensemble des tutelles impliquées.
- Une répartition des moyens fondée sur un système transparent d'attribution selon des indicateurs partagés, élaborés dans le cadre d'une concertation approfondie entre les structures, les Conseils et la direction.
- Des services de proximité, proches des personnels et des étudiants, garantissant l'efficacité dans le fonctionnement d'une Université aussi importante que la nôtre, sont au cœur de notre projet.