

10 questions sur les Biatss aux 3 candidats à la présidence de l'USPN

octobre 2024

1. *Quelle est votre vision du rôle des BIATSS à l'université ?*

Dans d'autres fonctions publiques, on a assisté à une bien meilleure reconnaissance de la complexité des missions des personnels dits « d'appui ».

Ainsi, à votre avis, est-ce une voie d'avenir pour l'Université ? Avec des BIATSS aux compétences élargies, avec plus de responsabilités ?

Les personnels Biatss sont une partie intégrante de la communauté universitaire, leurs missions sont essentielles à la bonne marche de notre établissement tant dans les missions support que d'appui, dans les formations et la recherche. Gestionnaire de scolarité, technicien.ne de laboratoire, ingénieur.e de recherche, responsable de service, et personnels sur tous types de missions, leurs compétences sont reconnues et elles doivent s'inscrire dans une dynamique des collectifs de travail. L'avenir de l'université ne peut être envisagé sans les personnels Biatss, dont les compétences doivent être davantage mises en avant et valorisées, et qui sont des collègues avec lesquels les enseignants peuvent collaborer avec une entière confiance. Notre programme s'appuie sur une meilleure reconnaissance du travail de chacun, quel que soit son rôle à l'université, sur l'importance de la formation, les opportunités de mobilité interne et la nécessité de la reconnaissance des initiatives et propositions d'amélioration par les Biatss du fonctionnement de leur service et de l'université. Le mode de gouvernance que nous souhaitons mettre en place s'appuie sur l'expérience et l'expertise de chacun, pragmatiquement et de manière participative, chacun devant pouvoir exercer en pleine responsabilité à tous les niveaux de fonction. En ce sens, oui, être Biatss est une voie et une voix du présent et de l'avenir.

2. *Selon le rapport de la Cour des comptes de Mars 2024, il faudrait confier plus de responsabilités aux établissements en termes de Ressources Humaines, que ce soit en termes disciplinaires (recommandation 15), de titularisation (organisation de concours réservés aux contractuel·les au bout de 2 ans d'exercice) ou de promotion.*

En recommandation 14, le rapport propose aussi de demander aux universités de définir un contingent de postes liés à la promotion par liste d'aptitude et avancement de grade : le Ministère et le Rectorat se contentant de regarder la soutenabilité budgétaire de cette proposition.

Que pensez-vous de cette proposition ? Si vous y êtes favorable, comment comptez-vous l'encadrer ?

Il est indispensable que les personnels aient des perspectives de promotion et d'avancement sur un même poste ou sur un nouveau poste. On ne peut qu'être favorable à la mise en place d'une politique pluriannuelle sur 4 ans de promotion interne qui consisterait à (i) déterminer le nombre de postes concernés : les services, composantes remonteraient à la **Commission des postes BIATSS** (composée d'élus Biatss aux CSA, CA, CFVU, CR, de la direction RH, du DGS, des VP CA, CFVU, CR) des propositions de promotion et d'avancement, la commission statuerait sur le nombre puis sur les dossiers des candidats aux promotions et avancements ; (ii) accompagner les candidats en leur proposant des formations et les accompagnant dans la réalisation de leur dossier. Cette évolution nécessiterait un cadrage réfléchi avec les composantes, services, et dans toutes les instances pour éviter tout risque de rupture d'égalité de traitement et de conflit d'intérêts.

3. *La situation de nos collègues contractuels à l'Université devient difficilement soutenable. Nos collègues contractuels représentent près de 50% des employés de*

10 questions sur les Biatss aux 3 candidats à la présidence de l'USPN

octobre 2024

L'Université. Le prochain mandat ne peut pas passer à côté de cette question.

Que comptez-vous faire concrètement pour revaloriser les situations de nos collègues contractuels, tant au niveau financier que des conditions de travail ou de l'équité ?

Nous souhaitons tout d'abord élaborer un guide des modalités d'accompagnement des personnels Biatss contractuels qui sera la référence, rédigé en conformité avec les textes légaux et réglementaires, et qui évoluera en fonction des dispositions légales et/ou de la politique menée par l'université, soumis à l'avis du comité social d'administration CSA.

Comme indiqué dans le programme <https://www.ncharnaux2024.fr/>, nous souhaitons également mettre en place une **commission de CDisation** afin d'examiner en toute transparence les dossiers.

Un travail en début de mandat sera initié pour mettre en place une **politique indemnitaire à destination des personnels contractuels** (à l'image du RIFSEEP mis en place pour les fonctionnaires).

L'accompagnement des collègues contractuels dans la préparation aux concours par l'accès à des formations internes est également une volonté forte de notre action à venir. La diversité des postes Biatss à l'université, les besoins en postes ne sont pas toujours connus de tous, ils pourraient l'être via une **Plateforme RH « AVEC »** (Accompagnement, Valorisation, Equité, Compétences) qui permettrait au personnel de se positionner par rapport au poste occupé et/ou au poste souhaité en présentant cette diversité, les besoins, les compétences recherchées, les formations internes proposées, avec des modules (i) fiches de postes, vacances de postes, (ii) formations des personnels avec planning annuel des formations proposées et inscription dématérialisée, (iii) carrière et projet professionnel.

4. ***Certains Biatss de l'université contractuels n'obtiennent pas de titularisation, en raison des types de missions qu'ils ont à effectuer. Ce sont souvent des missions pénibles et physiques, qui les usent prématurément. De plus, les concours qu'ils ont à passer sont essentiellement calqués sur le modèle « administratif », celui de la connaissance académique portant sur l'enseignement supérieur, qui n'a absolument pas de rapport direct avec leurs missions.***

Quelles solutions apporterez-vous pour ces collègues de l'Université afin qu'ils puissent enfin espérer une titularisation ?

L'accompagnement des collègues qui souhaitent passer les concours nous semblent un élément clé de la réussite de ces concours. Ils seront accompagnés via leur inscription sur la Plateforme « AVEC » pour suivre des formations internes qui seront assurées par un « **Collectif de Formations** » interne composé de personnels Biatss et enseignants de l'université qui interviendront en fonction de leurs spécialités et compétences (leurs participations à ce Collectif seraient valorisées). L'élaboration d'une charte de gestion des personnels contractuels (soumise à l'avis du CSA et validée par le CA) a pour objectif de valoriser et reconnaître l'engagement des personnels contractuels.

5. ***Il est constaté, depuis 2016 environ, une fuite des compétences BIATSS de l'université, qui reste encore trop conséquente. Le « turn-over » permanent dans certains services est devenu le problème majeur.***

Comptez-vous privilégier systématiquement les conventions permettant à nos

10 questions sur les Biatss aux 3 candidats à la présidence de l'USPN

octobre 2024

collègues contractuels ou titulaires, ayant réussi des concours ailleurs, à rester à l'Université s'ils le souhaitent ?

En premier lieu, un « turn-over » important au sein d'un service doit interpeller sur la qualité de vie au travail et il convient de s'assurer que de bonnes conditions de travail sont réunies. Des propositions sont faites dans notre programme en ce sens.

En ce qui concerne les conventions que vous mentionnez, nous savons les choix cornéliens à faire lorsqu'une ou un collègue est reçu à un concours. Si nous devons être particulièrement attentifs à la nécessité de respecter l'équilibre familial et la conservation des compétences et de l'expérience acquise, la mise en place de conventions avec d'autres établissements ne peut se faire qu'au cas par cas et en tenant compte de notre capacité financière.

Il conviendra de réaliser un bilan des quatre dernières années et de prévoir dans le cadre de notre politique d'emplois et de gestion de notre masse salariale, les possibilités offertes. C'est dans ce cadre qu'on peut être favorable à l'élaboration de conventions avec d'autres établissements.

6. Les évolutions de carrières de nos collègues AENES sont bien souvent plus longues et difficiles. Certains aussi souhaitent se spécialiser dans l'Enseignement Supérieur et basculer ainsi dans le corps des ITRF, mais les démarches sont fastidieuses et souvent peu suivies d'effet.

Que comptez-vous faire pour soutenir plus activement nos collègues AENES ?

Les problématiques de gestion des ITRF et de l'AENES sont connues. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les difficultés de promotion des personnels AENES sont inadmissibles. Un dialogue avec le rectorat doit être mené pour que les avis de l'établissement concernant les carrières de nos collègues concernés soit sérieusement pris en compte (l'avis de l'établissement ne doit plus demeurer que consultatif); nos positions seront plus entendues d'autant qu'on affiche une politique stratégique claire. Tisser des liens étroits avec le rectorat, être présent dans les jurys de promotion est indispensable pour améliorer les choses. Cet échange avec le rectorat doit être fréquent et porté par le ou la président.e. de l'université.

L'ouverture d'une discussion autour de la mise en place de supports pour accueillir nos collègues de l'AENES en détachement et/ou par intégration dans les corps des ITRF est une option à étudier avec les premier.es concerné.es. et l'accompagnement dans leur carrière doit être également optimisé (cf point 4).

7. Le télétravail est un outil majeur dans l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi qu'un levier de recrutement. Il est prouvé qu'il permet aussi : « d'accroître la production, de réaliser des économies d'échelle sur les locaux et les dépenses courantes, d'améliorer la qualité de vie de ses salariés au travail, par conséquent d'accroître leur motivation et leur implication, et enfin de faire baisser l'absentéisme » (cf. Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie/Ministère chargé du Budget et des comptes publics, in Bercy Infos, avril 2023) »

Quelle est votre position par rapport à cet outil ?

10 questions sur les Biatss aux 3 candidats à la présidence de l'USPN

octobre 2024

L'accord-cadre de 2023 sur le télétravail signé par les principales organisations syndicales (CFDT, CGT, FSU, UNSA) est de fait une avancée majeure et cet accord pose un regard nouveau sur l'organisation du travail, le dialogue au sein des collectifs de travail et bien sûr les conditions d'accueil des usagers car nous sommes un service public.

Il y a un autre aspect à aborder dans la question posée, celle de l'usage des locaux comme cela figure dans le décret dit décret tertiaire qui vise aussi à diminuer fortement notre empreinte carbone en limitant le nombre de mètres carrés. Certains rêveraient du flex office ! Ce n'est évidemment pas notre cas.

Alors, si le télétravail est un fait social, s'il a transformé nos pratiques, nos relations avec les usagers, nous devons en lien avec les représentants des personnels prendre le temps d'analyser les évolutions et la réalité de la qualité de vie au travail. Le télétravail est une modalité de travail qui est actuellement un facteur d'attractivité dans le recrutement et qui a des avantages pour le personnel et pour l'employeur. Il n'est pas question d'envisager sa suppression. Nous souhaitons néanmoins améliorer sa mise en place en lien évidemment avec le CSA et la FS-SSCT.

- 8. *Le complément indemnitaire annuel (CIA) est le deuxième volet des primes du RIFSEEP après l'IFSE. En d'autres termes, il devrait être obligatoirement mis en place à l'Université. Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de tous les agents, évalués lors d'un entretien professionnel annuel mené par les supérieurs hiérarchiques directs. Comptez-vous appliquer le CIA à l'USPN, et si oui de quelle manière ?***

La mise en place sans concertation du CIA peut être une source de tensions, de frustrations et d'incompréhensions des agents. Par ailleurs, le CIA ne bénéficie qu'aux seuls titulaires, dans une université qui compte près d'un agent sur deux contractuels. Il est important d'aborder la question de la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents en proposant aux partenaires sociaux d'entamer une réflexion collective autour d'un nouveau dispositif possible qui reconnaît l'engagement autour de projets et qui n'exclut pas les contractuels. Pour sa mise en place, la détermination des critères d'évaluation doit faire l'objet d'un dialogue social avec les organisations syndicales représentatives, ainsi que d'un avis en CSA, un montant maximal pourrait être proposé par catégorie d'emplois et les attributions individuelles seraient comprises entre 0 et 100% du montant maximal proposé par catégorie d'emplois.

- 9. *La situation critique au niveau écologique n'est plus à démontrer. Dans toutes les structures, il faut désormais s'adapter et avoir un plan sur le court, le moyen et le long terme pour faire face aux conséquences de la situation, mais également pour réduire notre impact sur l'environnement. Quel est votre projet pour un développement qui soit responsable et durable pour l'université ?***

Il faut travailler à mettre en place une vraie politique stratégique de la transition écologique et sociale qui doit aborder tous les champs de notre activité (immobilier, mobilités, recherche, formation, vie des campus) et proposer des actions partagées par le plus grand nombre. Solliciter, travailler avec les personnels de la direction du patrimoine, des services

10 questions sur les Biatss aux 3 candidats à la présidence de l'USPN

octobre 2024

généraux de l'université qui par leurs compétences seront source de propositions pour un développement responsable et durable de l'université et leur donner les moyens de mettre en œuvre leurs propositions en collaborant avec les acteurs publics et privés des territoires. Le VP « transition écologique et développement durable » en sera missionné. L'une des priorités de cette vice-présidence sera d'obtenir le label DD&RS.

Nous proposons également la création d'une Plateforme « *Université Citoyenne* » d'échanges, de propositions, d'actions pour une USPN citoyenne et responsable (incubateur de projets citoyens portés par des personnels, étudiants de USPN et des acteurs territoriaux, outil pour mobiliser la communauté universitaire dans des actions citoyennes, concevoir, soutenir et valoriser les actions d'engagement sociétal de la communauté universitaire citoyenne).

10. Vous engagez-vous à nommer un-e Vice-Président-e Biatss dont la mission serait, notamment, de travailler aux questions relatives à cette communauté particulière de l'université ?

Si oui, vous engagez-vous à ce que cette Vice-Présidence soit assumée par un-e Biatss ?

Seriez-vous par ailleurs prêts à nommer un-e Biatss Vice-Président-e dans un domaine dans lequel sa compétence ne serait pas à discuter ? Si oui dans quels domaines ?

Nous ne sommes pas favorables à des vice-présidences dédiées à des catégories de personnels. Néanmoins il nous semble que la commission des postes Biatss pourrait être co-présidée par un binôme élu Biatss au CA et le VPCA.

De nombreux domaines requièrent l'expertise et l'engagement de nos collègues Biatss. Evidemment nous serions prêts à nommer un collègue Biatss dans un domaine d'expertise, tels que de gros enjeux transversaux par exemple sur l'insertion professionnelle des étudiant.es, les partenariats avec le territoire....

Le 30 octobre 2024

Nathalie Charnaux

Pour les listes « Ensemble au Cœur de l'Avenir »