



LA DIONYSOISE PROPOSE...

Dans les années 70, à Vincennes, *La Dionysoise* était "la liste AG". En 1980 avec l'arrivée de l'université Paris 8 à Saint-Denis, elle est devenue "La Vincennoise" pour, en 1997, se transformer définitivement en *La Dionysoise*, et se constituer en syndicat il y a 12 ans.

La Dionysoise n'est liée à aucune fédération syndicale car nous refusons d'être contraints par des mots d'ordre, orientations ou résolutions d'appareils nationaux. Elle a toujours affirmé son indépendance et sa liberté d'expression vis-à-vis des directions successives de notre université au travers de ses prises de positions et de ses votes en se posant en garant du respect des règles démocratiques et en alertant en cas de dérives constatées dans la gestion.

Ayant des élus au comité technique (CT), dans la commission paritaire d'établissement (CPE) et dans les conseils centraux (CA, CEVU et CS), *La Dionysoise* s'est fortement impliquée dans les intersyndicales, les groupes de travail et les propositions qui y sont élaborées.

Ses élus se sont toujours investis dans toutes ces instances. Ils ont été partie prenante, et souvent initiateurs de démarches concrètes en déjouant les pièges de la rétention d'information, des décisions arbitraires et de l'argument de l'urgence souvent avancé pour justifier l'injustifiable.

La Dionysoise est également une force de propositions, toujours soucieuse de dépasser le cadre des intérêts et des préoccupations de telle ou telle catégorie de personnels ou de telle ou telle composante.

Forte de son engagement, de sa crédibilité et de sa représentativité auprès des personnels BIATOSS, *La Dionysoise* a décidé d'apporter sa contribution à la campagne électorale pour le renouvellement des conseils centraux et de facto pour le choix du ou de la futur(e) président(e).

En effet nous souhaitons un débat éclairé, serein, et ce dans l'intérêt de notre université à laquelle nous sommes profondément attachés, ainsi qu'aux principes qui jusqu'à présent ont guidé notre engagement professionnel et syndical : la participation, la responsabilisation, la concertation, la reconnaissance de l'investissement et de l'engagement dans un projet collectif au bénéfice de l'intérêt du plus grand nombre.

Nous sommes conscients que nous évoluons dans un contexte de plus en plus contraint, aujourd'hui plus qu'hier, c'est pourquoi il est essentiel voire vital de réinstaurer une réflexion de fond sur les orientations qui vont engager l'avenir de notre université sans compromission ni angélisme. C'est à cette unique condition que nous pourrions retrouver confiance en l'avenir et préserver notre liberté d'imagination et de création.

Néanmoins, l'adhésion à un projet collectif partagé, ayant du sens pour les personnels, n'est possible que s'il y a eu échange d'idées et de propositions en amont puis une communication et une information transparentes et constructives en aval. C'est notre vision de l'exercice de la concertation et de la confrontation positive d'idées et de projets futurs pour notre Université.

Ce texte a pour vocation de dépasser les clivages liés aux corporatismes : la protection des intérêts des personnels et des étudiants doit être un combat commun qui, de fait, est lié à la qualité de réalisation des missions de l'Université.

Cependant, notre expertise ne pouvant être exhaustive, ce texte est amené à évoluer et à être enrichi au fil des propositions que chacun et chacune d'entre vous, personnels BIATOSS, enseignants et étudiants jugerez utiles.

SOMMAIRE

LA VIE INSTITUTIONNELLE	p. 4
LES ETUDIANTS	p. 7
1- L'accueil des étudiants	p. 7
2- Le suivi et l'accompagnement du parcours étudiant	p. 9
3- L'offre de formation	p. 9
4- Les conditions d'études et de vie universitaire	p. 10
LES PERSONNELS	p. 12
1- Fonctionnement du Comité technique (CT) et de la Commission paritaire d'établissement (CPE)	p. 12
2- Le service commun d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs	p. 13
3- L'organisation des conditions de travail et les relations au travail	p. 14
4- La gestion de carrière des personnels BIATOSS et non titulaires	p. 17
5- Les primes et indemnités des personnels titulaires et non titulaires	p. 19
6- La formation des personnels	p. 21
LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	p. 23
1- Les outils informatiques de gestion	p. 23
2- Le numérique au service de la pédagogie et de la recherche	p. 24
3- La communication interne et externe	p. 24
LE « VIVRE ENSEMBLE »	p. 25

LA VIE INSTITUTIONNELLE

Le « Présidentialisme » n'est pas un nouveau mode de gouvernement de l'Université. Si la LRU et les RCE l'institutionnalisent, il est clair que la gouvernance de notre université a déjà depuis de nombreuses années été laissée à l'appréciation d'un seul homme entouré d'une équipe resserrée.

Les élus, quant à eux, ont trop souvent déserté les conseils et les instances, physiquement parfois et politiquement souvent, permettant au Président de décider et non pas d'arbitrer ; la différence est importante, l'arbitrage étant l'aboutissement du débat préalable et de la confrontation argumentée des visions et des opinions.

Il est de la responsabilité des élus de défendre les valeurs et les principes énoncés dans les plates-formes sur lesquelles et pour lesquelles ils ont été élus.

Trop souvent le compromis a laissé place à la compromission, d'aucuns défendant leurs propres intérêts et d'autres faisant allégeance au pouvoir en place par crainte et/ou ambition. Tous ont légitimé leurs positions tantôt par l'inévitable réalisme politique, tantôt par le pragmatisme gestionnaire.

Et pourtant, les élus sont comptables de leurs actions. Ils doivent veiller au respect des valeurs et des principes qu'ils ont déclaré défendre et sur lesquels ils ont obtenu la confiance des électeurs. Ils doivent également œuvrer pour réaliser le projet dont ils se sont dits porteurs même si le débat, la confrontation d'idées et la connaissance des dossiers amènent sans doute à des inflexions, ce qui est, en somme, tout l'art de gouverner avec discernement et dans l'intérêt du plus grand nombre.

Ainsi les représentants élus des personnels, enseignants, BIATOSS et des étudiants ont des droits mais aussi des obligations à l'égard de la communauté universitaire.

L'Université doit donc imaginer des dispositifs permettant une réelle collégialité et une concertation constructive dans le processus de décisions.

- **Le conseil d'administration** de notre université, comme les deux autres conseils, doit redevenir un lieu de réflexion et de confrontation d'idées et ne plus être ce qu'il est depuis 5 ans, et comme dans une grande majorité d'universités, une chambre d'enregistrement des décisions prises « ailleurs ».
Ce conseil étant la seule instance décisionnaire, ses membres ont le devoir d'assumer leur entière responsabilité dans leur participation à la gestion de l'Université en tant qu'administrateurs légitimement élus.
- **Le Bureau de l'Université** devrait se composer des membres des bureaux des 3 conseils centraux (CS, CEVU et CA) auxquels pourraient se joindre des représentants des services communs qui remplissent par définition des missions transversales ainsi que les représentants des autres services lorsque l'ordre du jour s'inscrit également dans leurs missions (scolarité, ressources humaines, budget, sécurité, ...). Il serait ainsi composé en majorité de membres ayant une légitimité en qualité d'élus.
- Le recours à des **chargés de mission** du président ne doit pas être systématique et quoi qu'il en soit il doit répondre à une éthique politique indispensable au fonctionnement démocratique des instances. En effet, ces chargés de mission « mandatés » par le président et rémunérés ne peuvent conserver leurs sièges d'élus si telle est leur situation. Il est nécessaire également que ces nominations soient validées par les conseils centraux en fonction du domaine d'intervention.

De plus leurs rôles doivent être clairement définis et il doit s'agir d'un travail collaboratif et de coordination avec les services et entités concernés. Enfin la charge de mission remplie, les travaux doivent faire l'objet d'un exposé devant les conseils et être diffusés à l'ensemble de la communauté universitaire.

- Il est indispensable de « **moraliser** » **le recours aux procurations au sein des conseils**. Si ce dispositif permet de palier l'absence des membres élus ou des personnalités extérieures, il ne peut être utilisé comme une « arme » pour valider des décisions qui n'emportent pas l'avis de la majorité des présents. Pour atténuer ce risque, il faudrait envisager que les personnalités extérieures notamment qui ne siègent jamais ou presque jamais (moins de 10 fois par an) puissent être remplacées par d'autres.
- Nous pensons qu'il est souhaitable de supprimer **les vice-présidences adjointes**, ou tout au moins leur rémunération, qui durant ces dernières années n'ont apporté aucune plus-value tant au niveau du fonctionnement des bureaux des conseils que sur les travaux et débats au sein des conseils eux-mêmes.
- Afin d'améliorer la communication et la collaboration inter-conseils, il serait judicieux que le **conseil d'administration se réunisse une semaine après les 2 autres conseils** afin que les élus puissent avoir une connaissance exhaustive de leurs débats et de leurs décisions. Les deux vice-présidents du CS et du CEVU doivent assister mais surtout participer à la séance du CA en rendant compte du travail de prospective engagé, des projets en cours et en portant à la connaissance du conseil les débats et les explications de vote sur les points soumis à celui-ci.
- Il semble important de **réactiver les commissions issues des conseils centraux** telles que la commission des locaux et la commission des moyens en définissant précisément leur périmètre d'intervention et leurs prérogatives et, pour certaines, en y intégrant de nouveau des élus étudiants. Cela suppose un fort degré d'implication des membres de ces commissions mais également qu'une réelle part de décision leur soit laissée.
- **Les comptes-rendus des conseils des composantes pédagogiques et ceux de la réunion des directeurs d'UFR et d'instituts devraient être communiqués et accessibles aux élus des conseils centraux** afin que ceux-ci prennent la mesure des préoccupations et des projets des composantes qui sont porteuses d'innovations.
- A l'inverse, **avant toute décision des conseils centraux** engageant le fonctionnement administratif et/ou l'organisation pédagogique des composantes, **les propositions devraient être soumises si ce n'est à l'approbation tout du moins à la connaissance** de celles-ci, pour qu'elles soient en mesure de faire remonter leurs observations. A charge ensuite pour le Bureau de l'Université de synthétiser ces remarques et ces votes ce qui permettrait aux conseils centraux de ne pas les ignorer ou tout du moins d'en prendre connaissance.
- Nous demandons que **toutes les réunions plénières des conseils centraux et des CT et CHSCT soient enregistrées et consultables** par tous les personnels et étudiants en formulant la demande.

- Il serait intéressant d'expérimenter les **séances publiques du conseil d'administration** en permettant après épuisement de l'ordre du jour, une intervention du public avec un temps défini pour les questions / réponses sur les items abordés.
- Pour favoriser l'implication et l'intérêt de la communauté aux choix et orientations stratégiques de l'Université, il nous faut inventer une **procédure** qui permettrait au-delà d'un seuil de demandes émises par les personnels BIATOSS et enseignants et/ou les étudiants, que **des décisions puissent être à nouveau débattues et faire l'objet d'un nouveau vote** et cela, lors de la réunion des 3 conseils centraux.
 Cette procédure pourrait s'opérer sous la forme d'une **consultation référendaire** ou sous la **forme pétitionnaire** mais aussi à l'initiative d'une majorité d'organisations syndicales des personnels et des étudiants.
 Pour éviter toutes les dérives communautaires, religieuses, sexistes, xénophobes, cela suppose de bien définir en amont le cadre de la recevabilité de ces dispositifs en s'attachant à ce que ces droits s'exercent exclusivement sur des sujets relatifs aux missions de l'Université. Il s'agirait d'utiliser ces formes de « résistance » pour en demander le respect, signaler ou s'insurger contre des décisions qui iraient contre l'égalité de chacun (et de tous, individu ou groupe d'individus, ou composante, ou service).
- Pour opérer une communication efficace et parce que les élus sont comptables de leur action politique, il serait nécessaire que **le président ainsi que les vice-présidents, y compris le vice-président étudiant, s'adressent à la communauté universitaire deux fois par an (aux mois de janvier et de juin) et engagent un débat public.**

LES ETUDIANTS

Les étudiants sont au centre de notre mission de service public d'enseignement supérieur. Le rôle premier de l'université est de garantir des conditions optimales en termes de formation et de poursuite d'études.

L'ensemble des personnels de notre établissement, au-delà de leurs champs d'intervention respectifs, constitue une communauté pédagogique. Par conséquent, il semble important de préciser que, malgré un cadre réglementaire défini et applicable à tous et des exigences de gestion, les questions d'ordre administratif n'ont pas vocation à prendre le pas sur des questions d'ordre pédagogique.

Fort de sa tradition d'accueil et d'innovation, notre université doit conserver et faire valoir ses atouts, qui plus est, dans un nouveau paysage universitaire hautement concurrentiel.

1- L'accueil des étudiants

Il n'existe pas une population étudiante homogène, et de ce fait, l'accueil et l'accompagnement doivent être « personnalisés ». En effet, le principe d'égalité de traitement ne doit pas conduire à un égalitarisme borné.

Parmi les étudiants inscrits au sein de notre établissement, deux catégories doivent faire l'objet d'une attention particulière : les primo-arrivants et les étudiants handicapés.

- **Les primo-arrivants** (bacheliers de l'année, bacheliers antérieurs, étudiants étrangers, étudiants arrivant par transfert, ...) doivent faire l'objet d'un **accueil particulier** puisque arrivant dans un nouvel établissement qu'ils ne connaissent pas et, pour certains d'entre eux, dans un nouvel univers. C'est le cas particulièrement des nouveaux bacheliers qui quittent le lycée pour intégrer un environnement universitaire souvent inconnu. Ainsi, l'ensemble des actions d'information et d'accueil des nouveaux étudiants réalisées par le SCUIO-IP et au sein des composantes pédagogiques doivent être pérennisées et encouragées en termes de moyens financiers et humains.
- L'**information** concernant les différents dispositifs d'aide et d'accompagnement **doit être diffusée encore plus largement**, notamment sur le site web de l'université.
- Pour ce qui relève de l'**accueil des étudiants étrangers**, les déclarations d'intention depuis des années n'ont pas été suffisamment suivies d'effets. Ces étudiants se retrouvent dans des situations délicates dans la mesure où ils ont, en sus d'intégrer une nouvelle structure, dû quitter leur pays d'origine. Il est donc indispensable de repenser une structure sous forme par exemple de « guichet unique » recouvrant l'ensemble des services dédiés à ce public en termes d'accueil mais aussi d'accompagnement administratif non seulement pour les demandes et renouvellements de titres de séjour mais aussi pour ce qui touche de manière générale à la précarisation de cette population plus fortement démunie face au manque d'informations (médecine, logement, job étudiant, ...).

- Les efforts en matière d'**accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap** doivent être poursuivis et développés afin de permettre à un public d'étudiants souvent marginalisé de s'intégrer pleinement dans la communauté universitaire et de bénéficier de conditions d'études optimales. Notamment, une attention toute particulière doit être portée sur les questions d'accessibilité des locaux ; un simple exemple : la nouvelle porte d'entrée, lorsqu'elle est en partie fermée en fin de journée, dispose d'une barre au sol qui ne permet plus l'accès en fauteuil roulant.
- Enfin des progrès substantiels peuvent être réalisés en matière de **signalétique** qui concourt également à l'orientation et à l'information, les locaux souvent dispersés de notre administration pouvant indéniablement représenter un véritable dédale pour des usagers peu ou pas familiers des lieux.

La complexité de certaines démarches administratives et procédures a parfois pour effet de confronter les étudiants à une machine administrative de type kafkaïen : il peut en découler un réel découragement et une profonde incompréhension pour les usagers.

De manière plus globale, la campagne d'inscription doit faire l'objet d'un travail de prospective et de concertation avec les différents services concernés et ne doit pas se borner à un simple aspect administratif, mais être l'occasion d'un réel premier contact avec notre université.

- En premier lieu, des **efforts de simplification et de rationalisation** pourront être mis en œuvre. La marge de manœuvre est assez large ; une réflexion commune doit être engagée avec les différents acteurs en vue de clarifier les circuits administratifs et alléger la masse de documents à fournir.
- De plus, un recours accru à la **dématérialisation des procédures** permettrait de circonscrire de manière significative le nombre d'inscriptions en présentiel et, par ce biais de mieux gérer les flux d'étudiants et d'améliorer de façon générale l'accueil des étudiants.
- Il a été demandé à maintes reprises que soit exposé un **bilan de l'adhésion de l'Université au CEF**. Il est indispensable que seuls les critères et l'exigence pédagogiques prévalent à l'admission de nos futurs étudiants et que l'Université ne soit plus soumise à la politique de quotas menée par le Ministère des Affaires étrangères qui supprime celui de l'Enseignement supérieur.
- Aujourd'hui, une majorité d'étudiants exerce une activité professionnelle et n'a pas toujours la possibilité de se présenter aux **horaires d'accueil** ; une réflexion pourrait être menée sur une éventuelle adaptation des plages horaires des services administratifs et des secrétariats pédagogiques ou encore sur une véritable logique de prise de rendez-vous pour ces étudiants soumis à des contraintes en terme de disponibilité, tout en veillant à ne pas augmenter la charge de travail des personnels.
- Plus que jamais **une réorganisation et une refonte du fonctionnement de la commission de dérogation** doivent être entreprises. Si l'existence même d'une procédure dérogatoire ne souffre a priori d'aucune remise en question, ses modalités doivent être redéfinies, dans l'intérêt des étudiants mais également des personnels BIATOSS et enseignants. En premier lieu le service de la scolarité ne peut gérer cette commission, ne pouvant être juge et partie.

De plus, de par le volume des demandes, la procédure dérogatoire alourdit de manière considérable le travail de nombre de personnels, à une période très chargée en tâches administratives. Il en résulte un traitement plus ou moins long des dossiers avec, pour résultat, des étudiants ne pouvant s'inscrire que pour le second semestre. Ces étudiants se voient alors privés d'un semestre d'études, alors que leur année est comptabilisée et entre dans le calcul du nombre d'années d'études autorisé. En sus, ces étudiants s'acquittent de droits de scolarité pour une année complète.

2- Le suivi et l'accompagnement du parcours étudiant

Des mesures, telles que le tutorat d'accueil et d'accompagnement gérés par le SCUIO-IP en collaboration avec les composantes pédagogiques, ont été prises pour améliorer le suivi des étudiants et elles devront être maintenues et renforcées. Néanmoins un grand nombre d'étudiants se retrouve confronté à un véritable casse-tête administratif (procédures, demandes de bourses, de logements, ...) et n'a pas les connaissances nécessaires pour y faire face de la meilleure façon qui soit.

- Il est manifeste que certaines **procédures et règles de scolarité** doivent faire l'objet d'une **redéfinition** ; ce travail sera l'occasion, une fois encore, d'une concertation avec les services concernés, les formations et bien évidemment les conseils, afin de s'appliquer au mieux à la réalité du terrain. A titre d'exemple, les auditeurs libres devraient pouvoir s'inscrire de façon semestrielle.
- L'Université doit également tout mettre en œuvre pour que la **Charte des examens** soit **respectée** effectivement au sein de toutes les formations et que les étudiants bénéficient d'une égalité de traitement tout au long de leur cursus et ne soient pas assujettis au bon vouloir ou à l'arbitraire sous couvert de procédures administratives ou d'exigences pédagogiques.

3- L'offre de formation

Nous évoluons dans un contexte concurrentiel entre universités avec des étudiants qui, en majorité, sont de mieux en mieux informés sur les filières et ont de réelles préoccupations sur leurs perspectives d'avenir.

L'offre de formation de notre université se doit d'être aujourd'hui plus qu'hier encore attractive. En effet, si Paris 8 fut à l'avant-garde des disciplines enseignées et des rythmes d'enseignement, des pédagogies et de la recherche, force est de constater que les autres universités ont rattrapé leur retard et font preuve d'innovations au point parfois de nous supplanter.

Selon nous, il n'y a pas d'antinomie entre recherche et professionnalisation ; la recherche étant une dimension centrale de la formation supérieure.

Il s'agit en effet, non pas de concilier les deux mais de définir ce qui découle de quoi. A ce titre il est utile de rappeler qu'enseignant-chercheur ou chercheur sont sans doute des vocations mais également des métiers.

Ainsi, les formations se nourrissent de la recherche au travers notamment des enseignements dispensés dès la 1^{ère} année de licence par des professeurs d'universités, des maîtres de conférences et des enseignants du 2nd degré ; tous concourent à transmettre aux étudiants les fruits de leurs travaux mais aussi les outils et les clés de la connaissance permettant entre autres le développement de l'esprit critique.

Au travers des formations, face aux publics étudiants divers, s'opère également la transmission de codes culturels et sociaux nécessaires à la promotion sociale de beaucoup de nos étudiants qui n'ont pas ou trop peu bénéficié de ces acquis et qui ne peuvent se prévaloir d'un réseau social.

Dans le cadre du cursus, théorie et pratique s'articulent de manière constructive et l'exigence liée à la démarche de recherche scientifique et l'acquisition de connaissances et de compétences se conjuguent, notamment grâce aux chargés de cours, professionnels d'une discipline aussi bien par exemple en arts plastiques ou en cinéma qu'en sciences du langage ou en gestion.

Et c'est de ce processus que découle logiquement la possibilité d'insertion professionnelle pour chaque étudiant et ce quel que soit son diplôme.

La professionnalisation n'est donc pas un mal en soi, elle le devient lorsque l'élaboration de l'offre est guidée uniquement par les besoins d'un « bassin d'emplois ». Il ne peut être question en effet de « calquer » nos diplômes sur les exigences fluctuantes des entreprises ; ce ne serait, sans doute aucun, qu'accompagner la création d'une population ouvrière du 21^e siècle spécialisée à bac+3.

- Il est nécessaire de **permettre de nouveau l'individualisation des parcours** non seulement en prenant en compte le projet personnel et professionnel de l'étudiant mais aussi ses obligations et ses contraintes notamment en matière de disponibilité. Il s'agit d'accueillir pédagogiquement, de façon adaptée, les publics étudiants, en diversifiant l'offre des cours du soir et du samedi, en développant le contrôle terminal ou encore en favorisant les nouveaux supports pédagogiques.
- L'Université doit faire le choix de **reconduire les crédits dédiés aux dispositifs d'aide à la réussite** et ce parce qu'il n'est pas prévu que le Ministère les reconduise en 2013. Dans ce cadre, les missions du service de la propédeutique devront être redéfinies précisément pour qu'il soit dédié à l'appui aux innovations pédagogiques créées au sein des formations tout en devenant une plate-forme d'enseignements transversaux.
- L'Université doit également faire le choix d'**appuyer la création de diplômes d'université** qui constituent une offre de formation supplémentaire et complémentaire et permettent l'expérimentation de nouveaux champs disciplinaires en vue, éventuellement, de créer des diplômes nationaux. Mais cela doit être une opportunité offerte à nos étudiants et non pas une manne financière.

4- Les conditions d'études et de vie universitaire

Enfin, il est évident pour chacun que la réussite des étudiants passe également par des conditions d'études et de vie dignes.

L'Université se doit donc de mener une politique en direction de l'amélioration de la qualité des études et plus généralement de vie de ses étudiants.

- L'une des difficultés importante est de trouver un **logement** : il est nécessaire de

signer des conventions avec les collectivités territoriales afin que les étudiants, qui sont dans des situations sociales difficiles, puissent accéder à des logements à loyer modéré.

- L'Université doit aussi **allouer des moyens financiers et humains** supplémentaires dédiés à l'amélioration des conditions matérielles d'études (**entretien des équipements, propreté des salles de cours et des amphithéâtres, mobilier, ...**).

L'Université doit également poser les conditions d'une véritable communauté étudiante. Et seule une politique cohérente visant à promouvoir la vie associative et culturelle permet d'encourager et de soutenir la citoyenneté étudiante. Cette mission devrait être prise en charge, sous l'impulsion du CEVU par le Bureau de la Vie étudiante (doté d'un conseil composé principalement d'élus étudiants et qui s'est éteint sous l'actuelle présidence).

- Les différentes **actions et initiatives étudiantes** doivent être **rendues plus visibles** et connues de tous.
- La commission du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (**FSDIE**) doit être coordonnée et gérée majoritairement par des élus étudiants, car ce fonds est exclusivement alimenté par les étudiants eux-mêmes, via le versement réglementaire d'une partie de leurs droits d'inscriptions à cette destination et il est dévolu à la réalisation de leurs projets.
- Dans le cadre de la subvention ministérielle relative aux droits universitaires des étudiants boursiers, l'Université est tenue de **reverser la part dévolue au FSDIE**. De plus elle doit également reporter le **reliquat du FSDIE** d'une année sur l'autre.
- Afin d'adapter les différents projets de l'établissement à destination de la vie universitaire, **l'observatoire de la vie étudiante** doit à nouveau être en mesure de mener des enquêtes commandées par le CEVU.

LES PERSONNELS

Le contexte national a imposé une centralisation des postes de décisions, appuyée notamment par les préconisations de l'IGAENR. Mais il est clair que la volonté de la Présidence sortante de « se fondre dans le moule » à marche forcée, ces 5 dernières années, a eu pour conséquences la détérioration des conditions de travail et l'augmentation des tensions.

Le choix d'appliquer un modèle managérial en multipliant les strates hiérarchiques, niant par là même les valeurs culturelles et scientifiques de Paris 8 et abandonnant le champ du politique au profit d'une technocratie chronophage, a conduit à une ambiance sociale dégradée et à un mal-être grandissant des personnels.

- Nous proposons donc, dans le cadre de la définition du projet d'établissement, l'élaboration d'un **plan d'orientation de la gestion des personnels** en collaboration avec les membres de la CPE et du CT (représentants des organisations syndicales et représentants de l'administration) ; document indispensable afin de rappeler les principes et valeurs auxquels la communauté ne dérogera pas, les évolutions et orientations nécessaires ainsi que les outils et les pratiques pour les mettre en œuvre.
- **Le conseil d'administration doit se saisir des questions relatives à la gestion des personnels**, et dans ce cadre il est nécessaire qu'un « rapporteur » issu de la **représentation syndicale au sein du Comité technique (CT)** informe les membres du conseil d'administration, des débats et orientations prises afin d'éclairer au mieux le vote des élus sur ces questions.

1- Fonctionnement du Comité technique (CT) et de la Commission paritaire d'établissement (CPE)

Ces instances, même si elles ne rendent qu'un avis, sont les derniers remparts de protection pour les personnels BIATOSS et enseignants contre des dérives managériales nocives et nuisibles pour l'ensemble de la communauté.

Notre objectif n'est pas de servir des intérêts corporatistes mais au contraire de protéger l'ensemble des personnels BIATOSS et enseignants face à un pouvoir présidentiel qui pourrait s'exercer de manière discrétionnaire et autocratique, malgré les bonnes intentions affichées par chacun aujourd'hui à l'aube du renouvellement des conseils centraux.

Au-delà de l'esprit et de la lettre des textes réglementaires, il est indispensable que ces instances redeviennent des lieux de réflexion, de débats, de confrontation d'idées et de projets.

- A ce titre il est urgent de **définir puis respecter précisément et clairement les missions et les périmètres de compétence de ces instances**. Ainsi par exemple, pour ce qui touche aux créations, transferts de départements, de formations, au « déménagement » des services, au-delà de la cohérence pédagogique qui ne relève pas des compétences du CT, cela pose le problème de l'organisation générale, du fonctionnement de notre université et de facto de la gestion des personnels et de leurs conditions de travail. Et c'est à ce titre que le CT doit intervenir.

- Il nous semble important que **le choix fait par le Président des représentants de l'administration siégeant dans ces instances** soit guidé et éclairé par la pluralité des compétences et des fonctions exercées au sein de l'Université, pour éviter l'écueil de ne s'appuyer que sur les mêmes et a contrario permettre d'alimenter le débat et la réflexion de manière qualitative.
- Nous n'insisterons jamais assez sur le fait que **les groupes de travail émanant du CT et/ou de la CPE doivent être opérationnels** et leurs travaux facilités par la communication de tous les documents relevant de leurs missions. L'existence de tels groupes ne s'inscrit pas dans une volonté de cogestion mais de concertation telle que préalablement définie.

2- Le service commun d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs

Avec le passage aux RCE, l'établissement est devenu **l'employeur** direct de tous ses personnels (enseignants, BIATOSS, titulaires et contractuels soit plus de 2000 personnes) et **l'exercice de sa responsabilité à leur égard est de facto devenue une de ses principales missions, au même titre que l'enseignement, l'insertion professionnelle et la recherche.**

L'action sociale est un domaine désormais dévolu à l'université. Les aides financières, remboursables ou non, et les dispositifs destinés aux personnels titulaires et contractuels quels que soient leurs statuts, leurs fonctions, leurs corps et leurs grades sont désormais du ressort de l'établissement.

Il doit donc garantir **une égalité de traitement et d'accès** aux informations et aux prestations.

Le social ne peut donc plus se réduire à une simple gestion administrative et technique du domaine, aussi efficace soit-elle, en ne s'attachant qu'aux problématiques liées à la gestion de la masse salariale et au Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

La transformation de l'actuel service d'action sociale en un **Service commun d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs** est donc nécessaire. Il devra être créé en s'appuyant notamment sur l'expertise de la FNCAS. La plupart des établissements d'enseignement supérieur ont mis en place ce type de structures et nous pensons qu'il est nécessaire que Paris 8 fasse de même.

Ce service commun, statutairement composé d'un conseil élu, d'un directeur et de personnels administratifs et techniques nécessaires à son fonctionnement, et disposant de locaux spécifiques, sera doté d'un budget propre ; l'autonomie de gestion du service étant une garantie de confidentialité des informations et des situations personnelles que vivent nos collègues.

- Ce service sera chargé d'organiser et de gérer l'action sociale, d'informer les personnels sur leurs droits, de favoriser le règlement des prestations auxquelles ils peuvent prétendre, d'écouter et d'aider ceux qui sont en difficulté.

Il est essentiel de rappeler que quels que soient son statut et sa situation de BIATOSS ou d'enseignant, personne n'est à l'abri de situations passagères difficiles et les « accidents de la vie » peuvent toucher n'importe lequel d'entre nous : la solidarité et l'engagement vis-à-vis de chacun doivent pouvoir être actés.

- Les personnels doivent donc être assurés de voir leur situation traitée sans a priori, en toute **indépendance** et toute **objectivité** et en cela le **rôle déterminant de l'assistante sociale** qui reçoit les personnes et instruit leurs dossiers ainsi que la **délibération d'une commission d'attribution** des aides sociales dont la composition doit être redéfinie, sont essentiels.
- **La restauration** doit également faire partie intégrante de la politique du service commun afin qu'il devienne un des principaux interlocuteurs du CROUS de Créteil. Le service évaluera également le montant des aides à la restauration, ce qui évitera de laisser une poignée de personnes, n'ayant certainement jamais eu de difficultés à se nourrir, fixer des tarifs d'aide parfois dérisoires.

Ce service commun fera émerger des projets sociaux, culturels, sportifs ou de loisirs en associant les personnels à leur élaboration et leur mise en œuvre.

Nous n'avancions ici que quelques pistes de réflexion qui nous semblent pouvoir non seulement aider à maintenir et/ou reconstruire un lien social indispensable et à « sortir » du mal-être nos collègues, mais également à travailler à l'amélioration de l'environnement social et à offrir la meilleure interface possible entre vie professionnelle et vie personnelle.

- Pour ce faire, l'Université devra se donner les moyens de développer une politique répondant aux besoins et aux attentes de ses personnels. Il est nécessaire de s'appuyer sur le **bilan social des personnels**, obligatoire, qui est une étude de type sociologique et sur des enquêtes ad hoc auprès des intéressés eux-mêmes pour dégager les actions à réaliser. Il s'agit en effet de prendre en considération la réalité sociale (au sens large) des personnels mais aussi d'être à l'écoute de leurs attentes et de leurs besoins.

Le service commun proposera des actions collectives. Ces projets seront menés en concertation, voire en commun, avec l'**ACA** et le **SUAPS**, eux-mêmes services communs : spectacles, ateliers de théâtre, expression corporelle, sports, voyages... Il pourra développer des partenariats et rechercher des aides auprès d'associations et d'organismes experts sur des sujets (monoparentalité, surendettement, violences faites aux femmes, ...) ainsi qu'auprès des partenaires institutionnels de notre environnement tels que Plaine-Commune, les villes de St-Denis, Stains, ...

Nous demandons que le travail et les discussions qui avaient été amorcés sur la mise en place d'un service commun soient repris, **dès les premières semaines de la prochaine mandature**, en concertation avec tous les acteurs concernés (Assistante sociale des personnels et représentants des DIPEFAS, CT, CPE, CHSCT, ACA et SUAPS...). Cela nous semble devoir être le **signe fort** qui montrera que l'Université entend exercer pleinement sa responsabilité d'employeur.

3- L'organisation des conditions de travail et les relations au travail

L'enquête sur les conditions de travail menée par les syndicats en 2010 a révélé combien les personnels BIATOSS et enseignants se sentaient en proie au stress et ressentaient avec plus ou moins d'acuité un mal-être au travail, notamment lié à certaines pratiques managériales.

Les résultats indiquaient qu'une majorité des personnels administratifs et techniques ressentait de graves dysfonctionnements, mais également une forte impression de ne pas être pris en considération par la direction de l'université, sentiment partagé par de nombreux enseignants également. Aussi, nul ne peut faire l'impasse sur la question fondamentale de l'organisation et des relations au travail.

Pour ne pas réduire le personnel à une addition d'individus isolés dont beaucoup se sentent laissés pour compte, voire maltraités, il nous faut recréer une cohésion et pour ce faire, donner du sens à l'activité de chacun au sein d'un collectif, au travers d'une vision politique et d'objectifs lisibles et intelligibles par tous.

Personne ne peut prétendre s'opposer aux effets néfastes de la LRU et dans le même temps, instaurer de la façon la plus rigide une organisation du travail propre à faire ingurgiter la potion de cette même LRU.

Contrairement à certaines idées reçues, l'objectif premier de la réforme de la gestion des universités n'est pas d'améliorer l'efficacité de l'administration, la qualité de l'enseignement ou de la recherche, mais, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), de contribuer à maîtriser puis diminuer le montant des dépenses publiques, à réduire le nombre de fonctionnaires, et à casser le statut de la fonction publique ; et si nécessaire en créant des conditions de travail traumatisantes : voir l'exemple de La Poste ou de France Télécom.

A travers la dévolution de la masse salariale, les présidents d'université se sont vus confier la tâche de réduire le nombre de fonctionnaires et par effet de balancier, accroître celui des contractuels. Ils sont également incités à accroître les interventions du secteur privé dans leur gestion, tout d'abord en multipliant les « expertises », viendront ensuite l'abandon du patrimoine immobilier et la sous-traitance des tâches administratives.

Il est regrettable qu'à Paris 8 certains se soient prêtés à ce jeu. Pour nous, la mise en œuvre de la LRU s'est donc traduite, au niveau du mode opératoire administratif, par une multiplication des cadres et une superposition de strates hiérarchiques. La verticalité imposée par ce type d'organisation a impliqué le cloisonnement entre les services et la descente hiérarchique des décisions prises sans aucune implication des personnels considérés comme subalternes.

A l'inverse de l'effet recherché, cela a engendré une lourdeur administrative voire une paralysie dans la prise de décision ayant pour conséquence une impossibilité pour les personnels et les services d'exercer au mieux leurs fonctions et de remplir pleinement leurs missions. Cela a conduit tout naturellement à la négation des compétences des personnels en place et à la dévalorisation de chacun dans l'exercice de ses fonctions.

Le mode d'organisation choisi par la direction sortante n'est pas le seul possible aussi bien dans une administration qu'en entreprise. Il nous faut retrouver un mode d'organisation du travail avec davantage d'horizontalité, qui permettrait un travail collaboratif réel entre services, redonnerait de l'autonomie aux personnels quelle que soit leur place dans l'organigramme et une nouvelle cohésion à l'administration.

- **L'enquête sur les conditions de travail doit être reconduite chaque année.**
- Il apparaît inévitable de **dresser le bilan et de repenser**, le cas échéant, **l'existence de directions** créées ces dernières années.

Outre les directions, de nouveaux métiers et de nouvelles méthodes de contrôle du travail ont vu le jour et nous éloignent chaque jour un peu plus des missions premières de service public qui sont de mettre l'étudiant, la pédagogie et la recherche au cœur de nos préoccupations.

Par exemple, les responsables de services ou de composantes sont amenés à remonter chaque mois, différents indicateurs tels que le nombre de mails reçus et traités. Non seulement ceci n'est que la perte d'un temps qui pourrait être utilisé au traitement de plus de mails d'utilisateurs, mais cela installe un peu plus un système managérial qui ne fait que nuire à la santé des salariés comme tel est déjà le cas dans certaines entreprises privées.

- Il est indispensable qu'avant tout projet de réorganisation ou de restructuration, soient **mesurés l'impact et la faisabilité humaine du changement** et qu'ensuite soit mis en place un programme d'accompagnement au changement en collaboration avec le CHSCT, le médecin du travail, ...
- Pour faire face aux évolutions des pratiques professionnelles inévitables et amoindrir du même coup les appréhensions, des **formations idoines** doivent être **anticipées**.
- Pour ce qui relève des réunions de services au sens large, **leur préparation et leur organisation doivent être réfléchies** afin de respecter le temps partagé (par exemple, 2h maximum avec un ordre du jour, des questions diverses étudiées et non pas expédiées, des documents de travail préalablement envoyés, des comptes-rendus rédigés et diffusés à l'ensemble des personnels des services concernés...).
- **L'élaboration d'un organigramme structurel et fonctionnel est incontournable**. Il est le reflet de la reconnaissance de l'établissement pour ses personnels puisqu'il permet que chacun soit positionné au sein de l'Université, que les responsabilités déléguées soient affichées et que les activités de tous s'inscrivent dans un collectif.
- Il serait porteur de sens d'élaborer une **Charte des bonnes relations humaines au travail** en collaboration avec le CHSCT, le CT, la CPE, ... En effet, le harcèlement et les incivilités sont également au cœur des risques psychosociaux au même titre que le stress au travail.
- **Le lien social** est également un vecteur de bien-être au travail. Il doit être cultivé en améliorant le cadre de vie et les espaces de convivialité (schéma directeur immobilier), en créant le service d'actions sociale, culturelle, sportive et de loisirs, mais aussi en travaillant sur l'ergonomie des postes de travail.
- **La communication interne** est un facteur de mesure des bonnes pratiques organisationnelles. Son développement ne doit pas être négligé. Mais il ne s'agit pas « d'inonder » voire de « noyer » d'informations les destinataires. Nous devons l'imaginer comme **un outil d'implication** dans la vie de l'établissement, notamment en diffusant aux personnels le projet d'établissement mais également les rapports d'évaluation des institutions extérieures (AERES, IGAENR, Cour des comptes, ...) et les bilans d'activités des services communs par exemple.
- Il est primordial que les personnels soient associés à l'élaboration du **schéma directeur relatif à la sûreté** pour ce qui relève de la sécurité des biens et des personnes. C'est un sujet qui réclame non seulement l'engagement de tous (les personnels étant dans ce sens également des utilisateurs) mais aussi une réflexion

suffisamment approfondie et partagée pour être dépassionnée.

- **La médecine de prévention** et la santé des personnels sont des domaines qui ont trop longtemps été négligés. Au-delà de la mission de prévention liée aux risques de maladies professionnelles, des moyens humains et financiers doivent être alloués pour que les personnels BIATOSS et enseignants puissent au minimum bénéficier de la visite médicale annuelle qui est obligatoire ; d'autant que nous savons que parmi les personnels, la précarité croît et que certains ne sont plus en mesure de se soigner et de consulter un médecin traitant.

4- La gestion de carrière des personnels BIATOSS titulaires et non titulaires

La LRU et les RCE ont contribué à porter un coup que nous n'espérons pas fatal au statut de la fonction publique. Mais il n'en demeure pas moins que cela a ouvert une brèche...

Le recrutement est aujourd'hui plus encore qu'hier un enjeu majeur pour notre Université.

Ces dernières années, un phénomène nouveau est apparu, le recrutement de personnels titulaires et non titulaires essentiellement de catégorie A comme « arme » de gouvernance, allant parfois jusqu'à dessaisir certains services ou personnels de leurs missions dès lors qu'il y avait opposition de points de vue ou du simple fait d'avoir exercé ses fonctions en qualité d'agent de la fonction publique lors de la présidence précédente et figurer ainsi sur la fameuse liste noire.

Le recrutement de personnels titulaires et non titulaires doit rester un atout. Il est un levier de la mise en œuvre de la politique de l'Université qui s'est toujours enrichie des diversités de visions et de compétences.

- Si le recrutement des personnels administratifs et techniques s'opère grâce à différentes procédures qui sont toutes liées entre elles, le préalable est de dresser **un état des lieux des postes statutaires renseignés de leurs profils**.
- Il est urgent de définir avec précision **la qualification des postes « à responsabilités particulières »** ; notion trop souvent utilisée pour masquer un choix de recrutement clientéliste.
- **Tout redéploiement, rehaussement, suppression, échange, changement de rattachements de postes au sein des services ou des composantes**, s'il doit être géré administrativement par la DIPEFAS, ne peut pas être acté par elle. Nous souhaitons que ces « réajustements » soient **validés, après concertation des personnels concernés, par les instances consultatives et décisionnaires : le CT et la CPE réunis et les 3 conseils centraux**.
- De même pour ce qui relève de la **publication en interne et en externe des postes aux concours ITRF et AENES**, cette décision ne peut être prise de manière discrétionnaire par la DIPEFAS et la direction. En effet, la mise au concours et le choix de la voie interne ou externe participent activement à la promotion des personnels titulaires et aux possibilités de titularisation offertes aux personnels non titulaires. Aussi ces choix doivent-ils être **validés par les instances et accompagnés de manière plus soutenue encore par une politique de formation adaptée**.

- **La composition des jurys d'admission des concours** sur l'Université doit être transparente et doit comporter au minimum deux représentants du service ou de la composante concernée, facteur d'implication dans une politique de gestion des personnels. Il est essentiel également de rompre avec la pratique qui consiste à ce qu'une poignée de personnels de catégorie A siège constamment avec les risques de recrutement endogamique que cela pose.
- Une autre forme de recrutement est **la publication des postes dans le cadre du mouvement intra et inter académique ainsi que sur la bourse à l'emploi**. La multiplication des possibilités est autant de chances pour l'Université de bénéficier des talents de nouveaux collègues. Mais la décision de publication doit aussi être validée par les instances.

De façon générale, il est indispensable de clarifier les procédures et les calendriers permettant de pourvoir un poste vacant. Il nous paraît essentiel d'établir des priorités dans le mode de recrutement afin de favoriser la mobilité interne et d'offrir des perspectives d'évolution aux personnels de Paris 8 et de privilégier le recrutement de titulaires.

- **Tout poste vacant, quel que soit son niveau, doit d'abord être publié au mouvement interne**. S'il n'est pas pourvu en interne, il doit être ouvert aux procédures de mutation ou à la bourse à l'emploi, puis, enfin, ouvert au concours. Ces priorités devront naturellement être adaptées, en fonction du calendrier et de la date de vacances du poste.
- De plus, il est indispensable de **repenser le calendrier du mouvement interne** ; si celui-ci doit s'opérer sur 2 phases, nous proposons une première phase au mois de juillet pour une affectation au mois de septembre et une seconde au mois de novembre pour une affectation au mois de janvier.
- En dehors de ces procédures collectives, **le mouvement interne "au fil de l'eau" doit être repensé**. La CPE doit rester la seule instance légitime pour se prononcer sur tout mouvement interne. Afin de traiter ces mouvements ponctuels ainsi que les dates de détachement, mutation..., **une CPE devra être réunie chaque mois**.
- Nous nous sommes toujours opposés à la mise en œuvre de **l'entretien professionnel d'évaluation des personnels BIATOSS**. Mais celui-ci est rendu nécessaire pour l'attribution des bonifications d'ancienneté, dans le cadre des demandes de mutations, ... Aussi pour ne pas pénaliser les personnels, nous proposons que soit généralisée, sur l'ensemble des services et composantes de l'Université, la rédaction d'entretiens d'évaluation types inspirée des « emplois referens ».

Lors de chaque campagne électorale, **la résorption de la précarité est un enjeu majeur** pour tous les candidats et nous nous en félicitons, mais force est de constater qu'à l'heure du bilan, nous assistons à une précarisation de plus en plus importante.

L'Université a toujours recruté des personnels non titulaires et l'objectif n'est pas de faire disparaître ce mode de recrutement nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement notamment pour des missions ponctuelles (campagne d'inscription, tutorat, ...) ou pour des emplois pour lesquels le recrutement par concours n'est pas opérant au regard des

rémunérations offertes par les entreprises privées.

Mais il nous faut être vigilants car la contractualisation, quelle que soit la rémunération, assujettit davantage le personnel concerné au « pouvoir » en place et le rend plus vulnérable devant l'arbitraire, car il est à la merci de la reconduction ou non d'un contrat, ce qui est un autre facteur de précarisation.

Les nouvelles réglementations permettent aujourd'hui d'envisager la titularisation de certains personnels non titulaires, de proposer des CDI et de laisser à l'appréciation de l'Université, la durée des CDD. Dans ce contexte, l'Université ne peut plus faire l'impasse sur la définition d'orientations politiques concernant le recrutement et la carrière des agents non titulaires.

- En concertation avec les services et les composantes, la **liste des fonctions dites pérennes** occupées par des agents non titulaires doit être dressée, accompagnée des profils de postes et sans doute actualisée annuellement, les besoins et les fonctions évoluant.
- **Les grilles de rémunérations** sur lesquelles les personnels non titulaires sont recrutés doivent être définies, actées, connues et respectées afin d'éviter tout clivage entre personnels titulaires et personnels contractuels qui pour des fonctions identiques ne percevraient pas le même traitement. Il en va de même des exceptions (fonctions dites sensibles telles que directeur de cabinet, chargé de mission, ...) qui ne peuvent être laissées à l'appréciation d'une seule personne.
- Les postes pour lesquels le recrutement par concours est rendu aujourd'hui difficile au vue des rémunérations offertes par le secteur privé, tels que ceux qui relèvent du domaine de l'informatique ou de profils très spécifiques non reconnus dans les « emplois referens », doivent être identifiés et validés par les instances au même titre que la grille de rémunération.
- Le **recrutement** des personnels non titulaires, s'il doit être centralisé administrativement sur le plan de la gestion, ne doit pas l'être dans le cadre des entretiens. **Les services et composantes sont et restent compétents pour apprécier les candidatures et les candidats.**
- Concernant **les CDD et les CDI**, les instances, CT et conseil d'administration notamment, doivent travailler sur les modalités de ces contrats afin de définir les possibilités de progression de carrière auxquelles tout salarié a droit.
- Il est indispensable qu'un travail approfondi et transparent soit mené, toujours avec les représentants des organisations syndicales et les élus sur les **modalités de titularisation des personnels contractuels dans le cadre du protocole du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels** (dit protocole Tron).

5- Les primes et indemnités des personnels titulaires ou non titulaires

L'ensemble des primes et indemnités versé aux personnels s'appuie sur des dispositions réglementaires. Cependant, alors que tous les établissements sont passés aux RCE, certains tentent de s'affranchir de ce cadre en remplaçant les primes statutaires par des

primes spécifiques à l'établissement, ce qui nous impose une attention accrue sur ce sujet.

Bien qu'opposés au principe d'une rémunération sous forme de primes (considérant qu'elles devraient être intégrées au traitement indiciaire), nous sommes contraints d'appliquer la réglementation en vigueur et nous estimons qu'elle offre des garanties pour l'ensemble des personnels BIATOSS et enseignants qu'il convient de préserver.

A quelques exceptions près, les primes ont un caractère facultatif. Certaines sont liées à la fonction et compensent des contraintes professionnelles particulières (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires IFTS, prime de participation à la recherche scientifique PPRS...).

D'autres sont destinées à accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité, de ses responsabilités (indemnité d'administration et de technicité IAT...).

Ces dernières années, une pression de plus en plus forte s'est exercée pour individualiser les primes. Ainsi, il est prévu dans les textes relatifs à la prime de fonction et de résultat (PFR) que la part "résultat" tienne compte de la procédure d'évaluation individuelle. Un lien direct entre le montant de la prime et l'entretien professionnel est donc ainsi établi.

Face à ces dérives, la singularité de Paris 8 a toujours été d'utiliser les marges de manœuvre offertes par la réglementation pour assurer une répartition la plus égalitaire possible de l'enveloppe indemnitaire. Ainsi, à corps et grades équivalents, tous les agents perçoivent le même montant de primes.

Malgré l'opposition de la présidence sortante à ce principe et malgré les entorses opérées à cette répartition à l'insu des instances compétentes, nous avons réussi à préserver celui-ci. Seules des contraintes budgétaires en ont parfois empêché sa pleine application.

Maintenant que notre université est passée aux compétences élargies, assurant ainsi la gestion de sa masse salariale, il convient d'être plus vigilant que jamais afin de garantir la rémunération des personnels et d'éviter toutes formes de dérives liées aux "primes au mérite" et autre forme d'individualisation des primes.

- **La rémunération des personnels doit être garantie.** Il est exclu qu'un collègue puisse voir le montant de ses primes et indemnités réduit alors que sa situation professionnelle n'a pas changé.
- A corps et grade équivalents, les personnels des 3 filières BIATOSS (AENES, ITRF, personnels de bibliothèque) doivent percevoir **le même montant de primes, en s'alignant sur le régime le plus favorable.**
- Un effort budgétaire devra être mené par l'établissement afin d'aligner le montant des primes des personnels de l'AENES de l'établissement sur celui perçu dans l'administration de l'Education Nationale (taux de base multiplié par 5). **Les primes des personnels ITRF et de bibliothèque devront être revalorisées en conséquence.**
- Si nous comprenons qu'un montant de primes peu élevé puisse entraîner des difficultés de recrutement sur certains postes, nous considérons prioritaire qu'une **politique volontaire** soit menée **en direction des personnels aux plus faibles indices de rémunérations.** La politique indemnitaire doit être un outil pour compenser la faiblesse de certains salaires.

- **Les agents contractuels** en CDD ou CDI doivent **pouvoir bénéficier d'un régime indemnitaire équivalent à celui des personnels statutaires**.
- Il convient de provisionner la somme nécessaire au versement d'une **véritable prime de fin d'année**, tant pour les personnels titulaires que contractuels.
- Les critères d'attribution des **Nouvelles Bonifications Indiciaires** (NBI) doivent être clairement établis, validés par le CT puis par le CA. La liste des fonctions attributaires doit être actualisée tous les ans en fin d'année universitaire. La suppression d'une attribution de NBI à une fonction ou la diminution du nombre de points ne doit s'opérer que lorsque la fonction devient vacante.

De manière générale, les critères d'attribution de rémunération complémentaire (primes et NBI) liés à certaines fonctions doivent être établis dans la plus grande transparence au sein des instances compétentes : Comité Technique, CEVU pour les personnels enseignants et enfin CA. Ces critères devront être rendus publics.

Enfin, il ne saurait être question de primes au mérite ou de primes au résultat. L'absence de tout critère objectif en la matière (comme le démontre d'ailleurs le silence assourdissant de la présidence sortante sur le sujet) ramène ces types de distribution à des bonus "à la tête du client". Les primes au soi-disant mérite ne peuvent se concevoir autrement que comme des primes au copinage et au favoritisme ou a contrario servir de représailles et cela quel que soit le lieu du choix de l'attribution (présidence, directions, services).

Nous ne saurions admettre que l'on introduise une compétition malsaine entre les personnels qui instaurerait un climat délétère identique, là encore, à celui que connaissent les agents de La Poste ou de France Télécom.

6- La formation des personnels

Nous ne rappellerons jamais assez que la formation est un droit et l'importance des dispositifs de formation dans la politique de gestion des personnels.

Elle participe en effet à la mise en œuvre de la politique de l'Université en améliorant et en développant les connaissances et aptitudes des personnels et en accompagnant l'évolution des pratiques professionnelles.

Mais elle ne doit pas se limiter à l'acquisition ou l'approfondissement de compétences professionnelles. C'est un facteur de dynamisme et de reconnaissance de l'existence et de l'appréciation de l'activité professionnelle mais c'est également un vecteur d'épanouissement personnel, en ce sens qu'elle s'inscrit dans la prise en compte de la singularité au sein du collectif.

Elle doit donc s'adresser à l'ensemble des catégories de personnels tout au long du parcours professionnel au sein de l'établissement et ce, depuis leur arrivée dans l'Université.

Il est de mise aujourd'hui, de faire appel à une « professionnalisation » en faisant comme si les personnels de l'Université n'avaient pas été eux-mêmes recrutés sur des profils de postes définis et sur leurs compétences et leur professionnalisme, ou bien encore comme s'ils n'avaient jamais été amenés à remplir de nouvelles missions ou à acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur carrière.

- Il est indispensable que les personnels de l'Université puissent se former pour faire face à l'évolution de leurs missions mais aussi bénéficier de formations permettant d'accéder à de nouveaux métiers et non de pratiquer un recrutement systématique de professionnels extérieurs. En effet, durant des années, de nombreux personnels de Paris 8 ont eu l'opportunité d'accéder à des fonctions qui ne correspondaient pas à leur formation et/ou leur expérience professionnelle initiales (informatique, patrimoine, ressources humaines, gestion financière et comptable, ...) et c'est une pratique que notre Université doit retrouver.
- Si une amélioration notable est constatée quant à l'accueil de nouveaux collègues, il serait judicieux d'imaginer, notamment pour les personnels amenés à exercer des fonctions d'encadrement, **des stages d'adaptation et d'intégration**, permettant à ceux qui le souhaitent d'observer et de prendre connaissance des activités d'autres services ou composantes. Cela permettrait aux personnels d'inscrire leur future activité professionnelle dans un ensemble et ainsi de positionner leurs fonctions dans une démarche collective. Un personnel affecté au sein d'un service central pourrait, par exemple, accompagner durant une dizaine de jours le responsable administratif et financier d'une UFR et acquérir des outils pour appréhender les incidences de ses propres fonctions sur l'activité de l'autre.
- Il est important que les personnels BIATOSS et enseignants qui le souhaitent puissent, au-delà des dispositifs réglementaires de formation (CIF, DIF), **s'inscrire dans les diplômes proposés par l'Université** y compris ceux gérés par le service de la formation permanente et ce, en bénéficiant de la **gratuité des droits d'inscription**. De plus, il est tout à fait imaginable d'élargir ces dispositions aux personnels retraités de l'Université.
- De nombreux utilisateurs rencontrent des difficultés à s'adapter à **e-p8 (l'ENT)**. D'une part, il est souhaitable d'en améliorer l'ergonomie et d'autre part, de proposer de **courtes sessions de formation** à destination des BIATOSS, des étudiants et des enseignants.

Il ne faut pas négliger le **rôle des responsables de services dans la promotion des personnels**. En effet, dans le cadre de la préparation aux concours ITRF ou pour une promotion par liste d'aptitude ou tableau d'avancement, le dossier du candidat doit comporter non seulement un rapport d'activités rédigé par ses soins mais également un rapport d'aptitude professionnelle de son responsable de service.

- Si des formations sont proposées aux personnels pour leur enseigner les techniques de rédaction d'un rapport d'activités, il n'en va pas de même pour **l'élaboration des rapports d'aptitude** qui incombent aux responsables de services ou directeurs de composantes et d'Instituts. Il est donc indispensable que des formations à la rédaction des rapports d'aptitude professionnelle soient organisées au sein de l'université, afin que les personnels ne soient pas pénalisés par la « méconnaissance des techniques de rédaction administrative » de leur supérieur hiérarchique.

LES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

1- Les outils informatiques de gestion

Le recours généralisé à l'informatique et une dématérialisation accrue entraînent l'évolution des pratiques professionnelles.

Toutefois les outils informatiques doivent permettre de rationaliser et simplifier la circulation et le traitement de l'information pour le bénéfice de l'ensemble de la communauté universitaire. Ils ne doivent pas être utilisés comme moyen d'asservissement des personnels, ni servir une stricte vision quantitative de leurs activités.

- Il est vital de repenser le **schéma directeur des systèmes d'information et de communication et qu'il soit** élaboré en concertation avec tous les utilisateurs et diffusé largement après validation par les conseils centraux et le CT puisqu'il impacte sur les conditions de travail des personnels.

Depuis la création de notre université, la politique en matière de choix d'outils informatiques de gestion s'est portée sur les logiciels libres afin d'adapter ces applications aux besoins des acteurs de l'Université ; or ces dernières années, la présidence sortante a fait le choix des produits propriétaires proposés par l'AMUE (APOGEE, GRAAL, HAL...) qui au-delà du coût financier n'ont d'autre qualité que celle d'être utilisés par une majorité d'universités.

Très vite nous allons être confrontés au fait que tout le travail de modélisation accompli dans APOGEE devra être entièrement refait lors de la mise en œuvre de la prochaine offre de formation. Concernant les applications HAL et GRAAL, nous constatons qu'une écrasante majorité d'enseignants-chercheurs refuse de saisir les informations qui leur sont demandées parce que jugeant ces logiciels pas assez ergonomiques et tout aussi restrictifs qu'APOGEE.

- Il est donc indispensable qu'une **véritable étude comparative** soit menée **sur les différentes applications informatiques** à destination de l'enseignement supérieur, et ce, en parallèle à une **étude sur le temps et le coût financier et humain de réalisation en interne**.
- A l'heure où la communication et la gestion des carrières passent principalement par voie électronique, et pour que personne ne soit plus exclu, **tous les personnels BIATOSS de l'université doivent avoir accès à du matériel informatique** dans leurs locaux, notamment les membres de l'atelier, de la sécurité et de la logistique.
- Pour les personnels BIATOSS, l'Université doit **mettre en place un logiciel** permettant à chacun d'avoir rapidement une vue d'ensemble **sur la gestion de ses congés ou de ses arrêts maladie** (nombres de jours utilisés et restants, demande, validation).
- L'université doit **se doter au plus vite d'une gestion électronique des documents (GED)**, *via* son intranet e-p8, afin de permettre à tous de classer, stocker, consulter des documents internes à son service ou à sa composante mais également qu'ils le soient par d'autres services ou conseils. Ceci afin de faciliter l'accès aux informations et à leurs échanges.

2- Le numérique au service de la pédagogie et de la recherche

- L'Université doit permettre à l'ensemble des enseignants d'utiliser, à leur guise, les différents outils que peuvent offrir les **plateformes pédagogiques** (cours en ligne, ressources vidéos et/ou audios, wiki, QCM, exercices en ligne, chats, forums de discussion, travail en groupes...).
- Afin de **favoriser l'innovation pédagogique**, il est essentiel de mettre les moyens nécessaires pour que les enseignants qui le désirent puissent enregistrer et diffuser en audio et en vidéo (podcasting) leurs cours, et ce, afin de permettre notamment aux étudiants en situation de handicap un meilleur accès aux contenus pédagogiques mais également aux étudiants en première année de s'adapter à leur rythme à la prise de notes universitaires grâce à la réécoute. Ces mêmes moyens pourront ainsi servir à la diffusion des événements scientifiques ou culturels sur le web.
- L'Université doit offrir la **possibilité d'ouvrir des sites Internet classiques ou des blogs aux enseignants-chercheurs** afin qu'ils puissent, en toute autonomie, mettre en avant toutes leurs réflexions, leurs travaux de recherche et leur *curriculum vitae*.
- Afin de **valoriser les publications** de chacun de nos chercheurs, une véritable politique de recensement doit être instaurée et des supports de communication, autres que ce que le site Internet de l'université propose, doivent être imaginés, comme par exemple l'édition d'un catalogue mensuel des publications.

3- La communication interne et externe

Une attention particulière doit être portée à la diffusion des actualités et des événements qui intéressent l'ensemble de la communauté universitaire. Le renforcement de la communication, interne comme externe, de l'Université est nécessaire car il concourt à l'intelligibilité des actions et des décisions de l'Université.

- Il existe le **site Internet** bien sûr et celui-ci **doit être amélioré** pour faciliter l'accès aux informations, en définissant leurs priorités et intérêts en prenant en compte notamment les publics concernés. A ce titre, la page d'accueil ne doit pas être utilisée exclusivement pour des colloques et séminaires.
- Dans e-p8, de nouvelles rubriques pourraient être créées telles que la présentation des élus et des travaux des conseils et commissions.
- Afin de créer du lien et renforcer le sentiment d'appartenance à une même communauté, **un espace de petites annonces** (covoiturage, achat-vente, aide aux devoirs, garde d'enfant, logement ...) doit être offert et partagé par tous.
- **Les syndicats étudiants** présents sur l'Université doivent pouvoir disposer d'une **liste de diffusion équivalente à allp8** en respectant une charte définie d'un commun accord (nombre d'envois, sujets, ...). Néanmoins, chacun aura la possibilité de se désabonner de cette liste de diffusion.

- **Un bulletin d'information** à destination des personnels enseignants-chercheurs et BIATOSS doit revoir le jour. Outre la diffusion de textes émanant des services des personnels, du service commun d'action sociale, culturel et sportif ainsi que du service formation concours, ce bulletin laissera une tribune à chaque organisation syndicale représentée au comité technique.
- L'Université doit permettre aux étudiants qui le souhaitent d'alimenter des pages web afin qu'ils puissent mettre en avant leurs différents travaux et/ou leur *curriculum vitae*.

LE « VIVRE ENSEMBLE »

Il est indispensable aujourd'hui d'imaginer ensemble, dans le cadre d'une révision du schéma directeur de l'immobilier, des **espaces partagés de rencontre** personnels et étudiants, en extérieur comme en intérieur.

Parler de « communauté universitaire » reste souvent un simple effet d'annonce, une expression vide de sens. Les BIATOSS et les enseignants ainsi que les étudiants ne s'affranchissent du lien usagers/personnels que dans de très et trop rares exceptions que constituent souvent les assemblées générales dans le cadre de mouvements politiques ou syndicaux et les périodes pré-électorales !

Il faut que chacun puisse trouver la place qui lui convient au sein d'une réelle vie universitaire, facteur de cohésion de la « communauté »

Aujourd'hui, il existe une Maison de l'étudiant et nous avons suggéré que dès le montage du projet, elle puisse être dénommée « Maison de l'Université », comme cela existe dans d'autres établissements, ce qui aurait permis toutes les configurations et tous les échanges possibles entre les catégories de personnels, BIATOSS et enseignants et les étudiants... La nouvelle salle des conseils (qui a coûté plus d'un million d'euros à la communauté universitaire) pourrait être également un lieu partagé pour y tenir rencontres et débats... Il est temps de faire disparaître le clivage entre les trois acteurs de cette université et de trouver des lieux qui puissent faciliter la vie de chacun sur le campus.