

Retrouvez dans ce troisième numéro la suite de nos propositions pour Paris 8 !

## POUR UNE POLITIQUE DE GESTION DES PERSONNELS

Le contexte national a imposé une centralisation des postes de décisions mais il est clair que la volonté des présidences successives de « se fondre dans le moule » à marche forcée, ces 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.

La verticalité imposée par ce type d'organisation a cloisonné les services et favorisé la prise de décisions hiérarchiques, sans aucune implication des personnels considérés comme subalternes.

### CRÉER UNE VÉRITABLE STRATÉGIE DE GESTION DES PERSONNELS EN CONCERTATION AVEC LE COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Cette instance, même si elle ne rend qu'un avis, a pour objectif de protéger les personnels BIATOSS et enseignants, des dérives managériales nocives et nuisibles pour l'ensemble de la communauté. Au sein du CT, notre objectif est de veiller à défendre et améliorer les conditions de travail de la communauté universitaire.

Nous serons vigilants pour préserver une dynamique de concertation tout au long du mandat, et éviter la dérive présidentielle qui pourrait succéder aux bonnes intentions affichées à l'aube du renouvellement des conseils centraux.

Au-delà de l'esprit et de la lettre des textes réglementaires, il est donc indispensable que le CT redevienne un lieu de réflexion, de débats, de confrontation d'idées et de projets, notamment en ce qui concerne la politique de gestion des personnels.

### ELABORER UN PLAN DE GESTION DES PERSONNELS CONCERTÉ

# Nous proposons qu'un **plan d'orientation de la gestion des personnels soit élaboré en collaboration avec les membres du comité technique (CT)**. Ce document indispensable rappellerait les principes et valeurs auxquels la communauté ne dérogera pas ; il mentionnerait les évolutions et orientations nécessaires, notamment en termes d'évolution de carrière et montée en compétences des personnels ; il indiquerait les outils et les pratiques pour les mettre en œuvre. L'absence actuelle d'un tel document illustre l'importance accordée à la mise en place d'une véritable stratégie d'établissement.

### CONSOLIDER LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION DU COMITÉ TECHNIQUE (CT)

# Il est également urgent de **définir puis respecter précisément et clairement les missions et les périmètres de compétences du CT**. Il devrait pouvoir intervenir sur toutes les questions liées à l'organisation générale, au fonctionnement de notre université et de facto à la gestion des personnels et de leurs conditions de travail. Il en est ainsi par exemple, des conséquences de ce qui touche aux créations, transferts de départements, de formations, au « déménagement » des services, à la création ou à la suppression de directions, en-dehors des questions de cohérence pédagogique qui ne relèvent pas des compétences du CT.



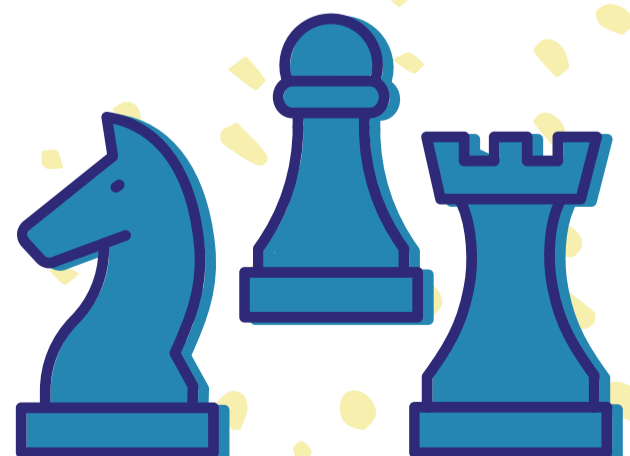
**L'AVENIR  
N'EST PAS  
CE QUI VA  
ARRIVER MAIS  
CE QUE NOUS  
ALLONS EN  
FAIRE.**

**HENRI BERGSON**



### GARANTIR UNE CONCERTATION RÉELLE ET TRANSPARENTE

- # Une véritable dynamique de **concertation dans la prise de décision** implique que les groupes de travail émanant du CT doivent être opérationnels et leurs travaux facilités par la communication de tous les documents relevant de leurs missions.
- # Le conseil d'administration doit se saisir des questions relatives à la gestion des personnels. Il est donc nécessaire que les membres du CA aient connaissance des débats du CT dans leur intégralité. Pour cela, il serait souhaitable de désigner un **« rapporteur » issu de la représentation syndicale au sein du Comité technique (CT)**, pour intervenir lors du CA, ou encore de communiquer en amont l'enregistrement des débats du CT aux membres du CA. L'absence actuelle de tels dispositifs de communication illustre l'intérêt porté au fonctionnement réel des instances et à la qualité du débat démocratique.
- # **Toutes les réunions du CT qui sont enregistrées doivent être consultables par tous les personnels et les étudiants** en formulant la demande, à l'exception, le cas échéant des points nécessitant une anonymisation car relatifs à des situations individuelles. Il est important que la communauté universitaire puisse vérifier les informations communiquées et prendre connaissance des débats.



# POLITIQUE INDEMNITAIRE ET RÉMUNÉRATION

- # 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 malgré tout des garanties pour l'ensemble des personnels BIATOSS qu'il convient de préserver. **Nous devons garantir la rémunération des personnels et éviter toute forme d'individualisation des primes.**

## GARANTIR LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS DE TOUT STATUT

- # Les agents contractuels en CDI doivent pouvoir bénéficier d'un régime indemnitaire équivalent à celui des personnels statutaires ; les personnels en CDD d'au moins un mois doivent obtenir le versement d'un 13e mois, l'Université utilisant leurs compétences comme celles des intérimaires.
- # La revalorisation des primes mensuelles des fonctionnaires (socle indemnitaire) doit être débattue ; c'est indispensable car ce montant n'a pas été réévalué depuis 2015 c'est-à-dire 6 ans (à l'exception des directeurs et directrices de direction).



## GARANTIR UNE RÉPARTITION ÉGALITAIRE DES PRIMES ET ÉVITER TOUTE INDIVIDUALISATION

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.

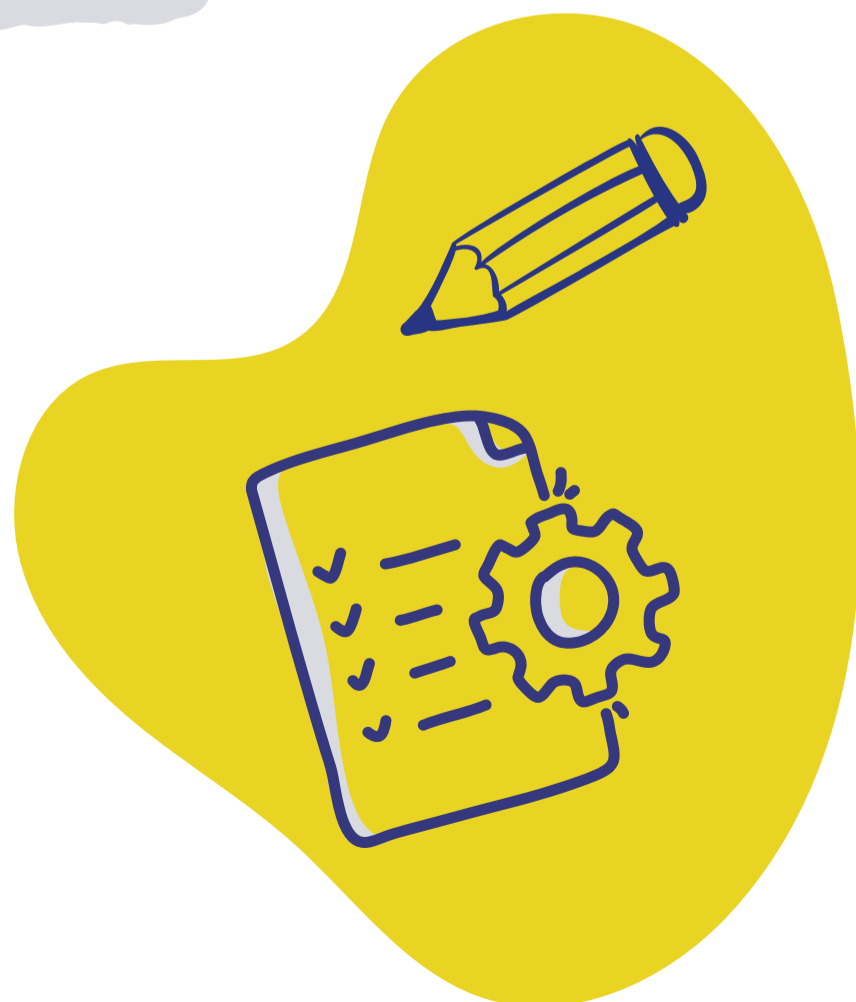
Or, notre université assurant la gestion de sa masse salariale, il convient d'être plus que jamais vigilant aux entorses à ce principe d'égalité que pourrait opérer la présidence. Il ne saurait être question de primes au mérite ou de primes au résultat. Nous ne saurions admettre que l'on introduise une compétition malsaine entre les personnels qui instaurerait un climat délétère.

## DÉFINIR DE MANIÈRE CONCERTÉE ET TRANSPARENTE LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DE RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE

- # 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) doivent être établis dans la plus grande transparence au sein des instances compétentes et devront être rendus publics. En l'absence de tout critère objectif et transparent d'attribution, ces primes ne peuvent qu'être suspectées de favoritisme, récompensant la « loyauté » ou servant de moyen de pression voire de représailles.

- # Il est essentiel d'élaborer, en concertation avec les instances dont le CT, une politique indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs afin de « gommer » les inégalités criantes qui ne font qu'instaurer de la concurrence. Cette valorisation devrait s'accompagner par la redéfinition des activités dites administratives qui, pour certaines, leur sont imposées, faute de personnels BIATOSS suffisants.



# LA FORMATION DES PERSONNELS

Nous ne rappellerons jamais assez que la formation est un droit, nous n'insisterons jamais assez sur 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.

## RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS DANS LEUR INTÉGRATION ET LEUR APPROPRIATION DES SERVICES 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 personnels BIATOSS et enseignants.
- # Des activités d'intégration à l'université devraient être proposées de manière systématique à tout nouveau personnel, qu'il soit contractuel ou fonctionnaire. Elles devraient inclure des éléments sur l'histoire de l'université, l'identification des services les plus pertinents, une formation aux procédures existantes, etc.

La première « formation » à dispenser consiste à s'assurer que tout personnel a la capacité de se repérer dans son environnement professionnel, et peut donc se saisir des services et opportunités qui lui sont proposés.

## RELANCER LES TRAVAUX DE LA COMMISSION FORMATION POUR DÉFINIR UNE STRATÉGIE RENFORÇANT LE SENS, LA VISIBILITÉ ET L'ACCÈS À LA FORMATION POUR TOUTES ET TOUS

- # Il est indispensable de réactiver la commission Formation et rendre publics les résultats de ses travaux.

La formation doit 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. Elle ne doit pas être un droit abstrait, ou contribuer à renforcer les inégalités entre personnels : il faut inciter chacune et chacun à s'en saisir.

Elle doit ainsi être au cœur de la délibération collective sur la stratégie de l'établissement en matière de gestion des personnels. Or la commission Formation, qui pourrait assurer ce rôle, ne s'est plus réunie depuis 2017.

## NE PAS LIMITER LE DROIT À LA FORMATION À L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

- # **Tous les personnels BIATOSS et enseignants doivent pouvoir utiliser leur compte personnel de formation (CPF) comme bon leur semble** et en fonction de leur projet personnel et/ou professionnel.
- # Il est important que les personnels BIATOSS et enseignants qui le souhaitent puissent s'inscrire dans les diplômes proposés par l'Université y compris ceux gérés par le service de la formation continue et ce, en bénéficiant de la gratuité des droits d'inscription et d'une demi journée hebdomadaire. Il est important de réactiver ce dispositif qui a existé pendant des décennies. De plus, il est tout à fait imaginable d'élargir ces dispositions aux personnels retraités de l'Université.

Nous pensons que le droit à la Formation ne doit pas se limiter à l'acquisition ou l'approfondissement de compétences professionnelles. C'est un facteur de dynamisme de l'activité professionnelle, mais c'est également un vecteur d'épanouissement personnel. En reconnaissant ainsi la singularité au sein du collectif, la politique de formation peut contribuer à la cohésion sociale et à l'engagement de chacun dans les projets collectifs de l'établissement.



**LES 9, 10 ET 11  
FÉVRIER**



**VOTEZ ET FAITES  
VOTER LA  
DIONYSOISE !**

