

---

# CONFERENCE SOCIALE

CSA du 25 janvier 2024

---

## Préambule

La présidence de l'université a souhaité fixer une trajectoire de développement de l'excellence sociale au sein de l'université. Il en a résulté un travail d'analyse et de réflexion mené pendant plusieurs mois dans le cadre de la conférence sociale lancée au printemps 2023, avec les acteurs du dialogue social au sein de l'établissement. Les travaux de la conférence sociale ont abouti au présent accord-cadre, qui fixe, pour les trois prochaines années, un socle et un échéancier des mesures décidées à l'issue des discussions.

Cette démarche s'inscrit dans une véritable ambition politique de l'établissement sur les compétences qui lui incombent en matière de gestion des ressources humaines et d'action sociale. Les mesures retenues, qui se traduisent par un engagement financier conséquent de 7,6 millions d'euros sur trois ans, reflètent la volonté de porter en commun, avec les représentants des personnels, une politique sociale ambitieuse à l'aune de nos contraintes budgétaires, qui, dans le contexte actuel et pour cette première mouture, ne peuvent être ignorées. Néanmoins, conscient des nombreuses revendications et des souhaits légitimes d'évolutions de certains aspects liés à la carrière, l'emploi, ou la rémunération qui se sont faites jour ces dernières années, notamment à la suite de la fusion des trois universités, de la crise sanitaire, ou encore à ce jour de l'inflation, l'établissement a placé l'action et le dialogue social parmi ses priorités avec l'ambition de l'excellence sociale. Il s'est donc donné les moyens d'aller vers des avancées collectives répondant au plus près à ces attentes.

La conférence s'est appuyée sur une méthodologie propre à l'université construite pas à pas avec les représentants des organisations syndicales membres du comité social de l'administration (CSA) mais aussi de la commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT), du conseil de gestion du service commun des affaires sociales (SCAS), du groupe de travail risques psycho-sociaux (RPS) et de la commission avancement. Le périmètre du dialogue a été étendu aux directeurs des services d'appui et aux directeurs généraux délégués.

La trajectoire dessinée dans cet accord-cadre, porte sur les politiques relatives aux 5 thématiques abordées lors de la conférence sociale :

- Accompagnement des personnels et des structures internes,
- Politique relative aux personnels contractuels,
- Régime indemnitaire des personnels et temps de travail des personnels BIATSS,
- Prévention des risques psycho-sociaux,
- Action sociale

Les mesures prévues **dans ce document cadre** constituent un socle pluriannuel qui pourra être complété par des accords collectifs négociés sur des actions spécifiques ou d'autres dispositions s'appuyant notamment et le cas échéant sur des enveloppes nationales à venir. **Le suivi de leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan annuel devant le CSA<sup>1</sup>**. A terme, cette première conférence sociale et sa démarche triennale devraient dessiner, pour l'université, les modalités d'amélioration continue des conditions de travail dans un cadre institutionnalisé de dialogue social.

---

<sup>1</sup> Il est à noter que le calendrier de mise en œuvre de cette trajectoire pourrait être ajusté à la marge en 2024 de par le déploiement du logiciel de gestion des ressources humaines Winpaie+RH.

## **SOMMAIRE**

### **Thème 1 : Accompagnement des personnels et des structures internes.....p.4**

- Objectif 1 : Renforcer l'accompagnement des personnels des structures internes
- Objectif 2 : Communiquer sur les dispositifs existants en matière d'accompagnement et permettre aux personnels d'être acteurs de leur parcours
- Objectif 3 : Favoriser la titularisation des personnels contractuels
- Objectif 4 : Accompagner la mobilité des personnels
- Objectif 5 : Simplifier et renforcer le rôle de l'entretien professionnel annuel
- Objectif 6 : Réviser la procédure d'avancement des personnels BIATSS

### **Thème 2 : Politique relative aux personnels contractuels.....p.9**

- Objectif 1 : Améliorer le niveau de rémunération
- Objectif 2 : Sécuriser les parcours professionnels
- Objectif 3 : Favoriser la titularisation
- Objectif 4 : Renforcer l'accompagnement
- Objectif 5 : Rendre plus attractifs les métiers de l'université
- Objectif 6 : Elargir le rôle de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)

### **Thème 3 : Régime indemnitaire des personnels et temps de travail des personnels BIATSS.....p.12**

- Objectif 1 : Augmenter les enveloppes indemnitaires
- Objectif 2 : Réviser la cartographie et les critères de rattachement aux groupes fonctions
- Objectif 3 : Améliorer les modalités de réexamen de la prime liée à la fonction
- Objectif 4 : Améliorer les modalités de primes individuelles
- Objectif 5 : Assouplir certaines règles concernant le temps de travail pour mieux concilier la vie professionnelle et personnelle

### **Thème 4 : Prévention des risques psycho-sociaux.....p.19**

- Objectif 1 : Communiquer sur les mesures d'alerte et d'accompagnement
- Objectif 2 : Améliorer les conditions de travail et réduire les facteurs de risque
- Objectif 3 : Former et sensibiliser l'ensemble des personnels aux risques psycho-sociaux

### **Thème 5 : Action sociale.....p.22**

- Objectif 1 : Diversifier l'offre, permettre à tous les personnels de bénéficier des actions culturelles et de loisirs, favoriser la cohésion et les échanges entre tous les personnels
- Objectif 2 : Renforcer la politique d'action sociale par et pour les personnels
- Objectif 3 : Augmenter le budget dédié à l'action sociale
- Objectif 4 : Améliorer la communication sur les actions proposées

## **Thème 1 : Accompagnement des personnels et des structures internes**

L'Université de Lille poursuit le renforcement et le développement des aspects qualitatifs liés à la gestion des ressources humaines, et notamment l'accompagnement des parcours et des situations professionnelles des personnels, qu'ils soient BIATSS, enseignants ou enseignants chercheurs, titulaires ou contractuels.

L'accompagnement est en effet, une priorité forte pour l'Université. Il vise à la fois la valorisation des compétences de nos personnels en leur permettant de diversifier leur parcours et d'évoluer dans leur carrière ainsi que le maintien dans l'emploi de personnels en situation d'usure ou d'inaptitude professionnelle.

Dans cet objectif, l'université s'est dotée en 2018 d'un service dédié aux multiples formes d'accompagnement tant individuelles que collectives. Selon la situation et les besoins exprimés ou les problématiques à résoudre, les accompagnements impliquent un engagement des personnels eux-mêmes, et si nécessaire de leur supérieur hiérarchique direct et des structures notamment via leur service RH de proximité.

**Afin de renforcer l'existant, plusieurs objectifs déclinés eux-mêmes en mesures sont proposés pour la période 2024-2026 :**

- **Renforcer l'accompagnement des personnels et des structures internes**
- **Communiquer sur les dispositifs existants en matière d'accompagnement et permettre aux personnels d'être acteurs de leur parcours**
- **Favoriser la titularisation des personnels contractuels**
- **Accompagner la mobilité des personnels**
- **Simplifier et renforcer le rôle de l'entretien professionnel annuel**
- **Réviser la procédure d'avancement des personnels BIATSS**

### **Objectif 1 - Renforcer l'accompagnement des personnels et des structures internes**

Depuis 2018, les accompagnements réalisés dans le cadre des situations de travail et de l'évolution des parcours sont en forte augmentation, plus de 70% en 5 ans. Dans le même temps, de nouveaux besoins sont exprimés par les personnels et/ou par les directions de structures notamment du fait des changements et transformations organisationnels de l'Université.

Face à ce constat, l'Université souhaite renforcer l'accompagnement de ses personnels pour répondre à la fois à l'augmentation des besoins exprimés et développer de nouveaux types d'accompagnements sur des champs non encore investis.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif.

- Renforcer l'accompagnement des personnels de recherche. Cette mesure implique de doter dès 2024 le service accompagnement des parcours professionnels d'un chargé d'accompagnement supplémentaire dédié à l'accompagnement des unités de recherche et des personnels de recherche, notamment les doctorants contractuels. (Effort budgétaire en année pleine pour ce recrutement : 55 000 € - mise en œuvre du recrutement au 1<sup>er</sup> semestre 2024).
- Renforcer l'accompagnement de certains personnels (i.e. préparation au concours, nouvellement recrutés, personnels en difficulté, agents en fin de contrat). Cette mesure implique de renforcer l'équipe du service accompagnement des parcours professionnels avec le recrutement d'un chargé d'accompagnement supplémentaire en 2025. (Effort budgétaire en année pleine pour ce recrutement : 55 000 € - mise en œuvre du recrutement au 1<sup>er</sup> janvier 2025).
- Renforcer le rôle des services RH de proximité dans l'accompagnement en lien avec le transfert de compétences. Cet accompagnement sera mis en œuvre dès 2024 dans le cadre d'un GT dédié.
- Renforcer l'accompagnement des organisations (structures) pour améliorer l'accompagnement des personnels. Cet accompagnement a débuté fin 2023 avec la mise en place de réunions de revue de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Ces rencontres trimestrielles avec 27 structures internes de l'université ont pour but d'accompagner chaque structure sur différents sujets relatifs à sa politique RH BIATSS.
- Renforcer le rôle des encadrants dans l'accompagnement des personnels. La mise en œuvre de cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'école des cadres qui abordera dès 2024 une série de thématiques en lien avec les sujets RH (i.e. formation obligatoire RAP LA/TA, CREP). Elle sera accompagnée de la mise en place d'un kit de formation des encadrants nouvellement recrutés sur le règlement intérieur de l'université et les règles de gestion des personnels (mise en œuvre en 2025).
- Accompagner les enseignants contractuels qui réalisent des activités de recherche. Pour cela, il sera créé une possibilité de décharge de recherche pour les enseignants contractuels selon une procédure similaire à celle ouverte aux PRAG/PRCE. Cette mesure pourra permettre d'envisager le passage à temps plein de certains contractuels enseignants exerçant à temps partiel. Cette mesure sera mise en œuvre dès 2024 avec la création d'un contingent de l'ordre de 8 décharges de 192 heures par an. (Effort budgétaire en année pleine en cas de passage de 8 CE temps partiel à taux plein estimé à 222 000 €)

## **Objectif 2 - Communiquer sur les dispositifs existants en matière d'accompagnement et permettre aux personnels d'être acteurs de leur parcours**

Les dispositifs d'accompagnement des parcours proposés par l'Université à ses personnels BIATSS et enseignants font l'objet, chaque année, de communications et d'actions ciblées. Plusieurs canaux sont utilisés avec en premier lieu les listes de diffusion et les espaces intranet qui permettent d'informer de manière directe les personnels. Malgré la diversité des communications réalisées, il semble néanmoins que certains personnels ne soient pas informés alors même qu'il s'agit de dispositifs qui sont pour la plupart, mobilisables à leur demande.

Dans l'objectif de faciliter davantage l'accès aux dispositifs existants et permettre, ce faisant aux personnels d'être acteurs de leur parcours, plusieurs mesures sont mises en œuvre.

- Renforcer la communication à destination des contractuels recherche et doctorants contractuels. Cette communication sera renforcée dès 2024 par l'utilisation des supports existants et le développement de nouveaux supports ainsi que par la mobilisation sur cette mission du chargé d'accompagnement qui sera recruté en 2024 pour l'accompagnement des unités de recherche et des personnels de recherche.
- Mieux communiquer et inciter au recours aux dispositifs existants en matière de formation, de concours et promotions. L'anticipation des calendriers de formation de préparation aux concours sera améliorée. Cette communication sera renforcée dès 2024 par l'utilisation des supports existants et le développement de nouveaux supports ainsi que par une information dédiée apportée lors des entretiens professionnels.
- Organiser un kit de rentrée pour l'ensemble des personnels. Cette mesure sera mise en place en 2025.
- Repréciser le cadre, la procédure et l'accompagnement des personnels en démarche de réorientations professionnelles, d'immersions, de réintégrations (commission...). Cette communication sera renforcée dès 2024 par l'utilisation des supports existants et le développement de nouveaux supports.

### **Objectif 3 - Favoriser la titularisation des personnels contractuels**

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, l'université est engagée dans la résorption de l'emploi précaire en accompagnant ses personnels contractuels vers la réussite de concours de la fonction publique. Cet engagement se traduit par l'ouverture au concours des recrutements spécifiques génériques ITRF.

Sur le volet accompagnement, un dispositif de préparation collectif et individuel est diffusé chaque année à l'ensemble des personnels. En complément, les services de la DGDRH vont développer l'accompagnement des personnels RH de proximité afin de les aider à assurer leur rôle de soutien, d'information et d'incitation des personnels contractuels à préparer des concours.

- Renforcer le nombre de postes ouverts au concours **et sur 2<sup>nd</sup> grade (notamment pour les concours de catégorie B et C)** et assurer la diversité des BAP (mesure 2024-2025). La présidence de l'université s'engage à développer ces opportunités, au regard des possibilités offertes par l'amélioration progressive de la situation financière globale. – Effort budgétaire : Coût des primes et charges supplémentaires pour un titulaire.
- Renforcer l'accompagnement des personnels vers la titularisation via l'encadrement et les RH de proximité. Cette mesure s'appuiera notamment sur le renforcement du service accompagnement par le recrutement de chargé d'accompagnement en 2024 et 2025 et la formation des services RH de proximité.
- Actualiser et diversifier la composition des jurys de concours sur la phase d'admission. Concomitamment à l'offre révisée des postes aux concours ITRF, la composition des jurys continuera à faire l'objet d'une actualisation régulière tout comme la présidence de ces jurys : 2024

#### **Objectif 4 - Accompagner la mobilité des personnels**

La politique de mobilité de l'Université a pour objectif d'accompagner le développement des carrières des personnels. La mobilité est un facteur d'évolution professionnelle, de développement de compétences et de fidélisation des personnels. Elle offre à tout un chacun l'opportunité de diversifier son parcours professionnel en saisissant les opportunités de mobilité fonctionnelle, géographique, interne ou externe. Le dispositif actuel de mobilité interne vise à faciliter et encourager les personnels BIATSS et enseignants dans leurs démarches de mobilité. Il a été mis en place en 2018 et s'accompagne d'un cadrage accessible à l'ensemble des personnels. Il permet d'informer sur les postes BIATSS permanents vacants et sur les conditions de candidature.

Parallèlement à la démarche d'amélioration de l'existant, plusieurs projets visant à favoriser et faciliter la mobilité des personnels, seront mis en œuvre pour servir cet objectif. A ce titre, les mesures ci-après seront mises en œuvre au cours de la période 2024-2026 :

- Accompagner les personnels concernés par le cadrage DG BIATSS : 2024
- Construire des parcours de mobilité : 2026
- Mettre en place des journées de découverte des métiers et des structures : 2025-2026

#### **Objectif 5 - Simplifier et renforcer le rôle de l'entretien professionnel annuel**

L'entretien professionnel annuel constitue un temps d'échanges formel et réglementairement obligatoire entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. Il porte sur l'activité, les projets, les souhaits d'évolution professionnelle et les besoins d'accompagnement. Le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) issu de ces échanges est un document d'appui qui est souvent utilisé par les personnels dans le cadre de leurs dossiers de promotion, de concours, de détachement sortant etc.... Il représente également pour l'université, une source d'informations importante pour la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences et l'accompagnement des parcours de ses personnels.

Le dispositif actuel de l'université a fait l'objet de plusieurs développements et améliorations depuis 2018. Toutefois, il nécessite d'être simplifié davantage afin d'optimiser la procédure et de faciliter ce faisant, la démarche pour les supérieurs hiérarchiques directs. Dans le même temps, une simplification du dispositif permettra d'augmenter le taux de réalisation de ces entretiens.

- Sensibiliser et former les supérieurs hiérarchiques directs et les agents à l'entretien professionnel. Cette thématique constituera une priorité de formation en 2024 notamment dans le cadre de l'école des cadres et fera l'objet de point de rappel lors des revues de GPRH.

- Mieux exploiter les CREP notamment (souhait de mobilité, d'évolution de carrière, de formation, d'aménagements...). La définition de la procédure de valorisation des données du CREP sera initiée en 2024. Elle sera notamment adossée aux revues de gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- Rappeler le rôle de la CPE en matière de CREP : 2024
- Simplifier le modèle d'entretien professionnel pour les BIATSS en se limitant aux champs obligatoires réduisant ainsi de moitié le volume du CREP. Cette simplification s'intègre dans une évolution de l'application intégrant notamment la reprise des champs des années antérieures : 2025 – Effort budgétaire : A évaluer selon évolution de l'application ou changement
- Dématérialiser totalement le CREP (signature électronique, plus d'impression...): 2025 – Effort budgétaire : A évaluer selon évolution de l'application ou changement

### **Objectif 6 - Réviser la procédure d'avancement des personnels BIATSS**

L'évolution de la procédure d'avancement intégrera différents paramètres et notamment la mise en avant de l'avis des experts et les préconisations du protocole PPCR concernant mise en application de la carrière sur au moins deux grades pour tous les fonctionnaires.

- Voter de nouvelles lignes directrices de gestion (LDG) au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2024 préparées par un groupe de travail spécifique réuni dès novembre 2023. Ces LDG pourront ainsi être mises en œuvre au cours de l'année 2024.
- Prévoir un cadre indemnitaire ou un dispositif de décharge pour les experts mobilisés par les procédures d'avancement. Ce cadre sera également appliqué aux procédures concernant les EC. Application en 2024 (effort budgétaire en année pleine 47 000 €)
- Accompagner de façon spécifique les agents n'ayant pas bénéficié d'une carrière sur 2 grades avec une proposition d'accompagnement ciblée à la procédure d'avancement. Mise en œuvre progressive à partir de 2024

## Thème 2 : Déterminer et mettre en œuvre une nouvelle étape de la politique relative aux personnels contractuels

La fusion des 3 universités lilloises en janvier 2018 a nécessité un travail conséquent pour permettre l'harmonisation des conditions de recrutement et de rémunération des personnels contractuels ainsi que la détermination des mesures d'accompagnement de leurs parcours professionnels. Outre l'élaboration des chartes des contractuels, différentes mesures ont été mises en place progressivement, en particulier l'instauration d'un régime indemnitaire pour les agents non titulaires BIATSS.

Il apparaît désormais possible de définir une nouvelle étape permettant de faire évoluer la politique relative aux plus de 2 000 personnels contractuels de l'université de Lille. Encadrée par une réglementation nationale qui s'applique à l'université en tant qu'opérateur de l'Etat, cette nouvelle étape est constituée de diverses mesures regroupées en 6 objectifs majeurs. Il s'agit de mieux reconnaître l'implication des agents contractuels, de leur permettre un meilleur épanouissement au sein de la communauté universitaire et d'améliorer les dispositifs et outils existants pour favoriser leur inclusion. Enfin l'attention particulière portée à certaines difficultés rencontrées par les personnels contractuels extracommunautaires sera poursuivie et amplifiée.

**Afin de renforcer l'existant, plusieurs objectifs déclinés eux-mêmes en mesures sont poursuivis pour la période 2024-2026 :**

- **Améliorer le niveau de rémunération**
- **Sécuriser les parcours professionnels**
- **Favoriser la titularisation**
- **Renforcer l'accompagnement**
- **Rendre plus attractifs les métiers de l'université**
- **Elargir le rôle de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)**

### Objectif 1 - Améliorer le niveau de rémunération

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Réévaluer les grilles de rémunération des contractuels BIATSS: 2024 – Effort budgétaire: 580 000 € pour un reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur  
Les grilles indiciaires votées en 2018 pour les personnels contractuels BIATSS n'ont fait l'objet depuis d'aucune actualisation. Basées à l'époque sur celles des personnels titulaires, ces dernières ont été révisées sans que celles-ci ne s'appliquent aux grilles des contractuels. Tel est l'objet de cette mesure. Les modalités de réévaluation de la rémunération des agents payés au forfait (hors grille) seront précisées.

- Retenir le temps plein comme la règle de recrutement des contractuels enseignants. La règle de recrutement des contractuels enseignants sur une quotité temps plein sera mise en œuvre dès la campagne de recrutement des enseignants non-titulaires de 2024. Le recours au temps partiel devra être justifié.

Une amélioration du régime indemnitaire pour l'ensemble des personnels contractuels, BIATSS et enseignants, sera également mise en place. Cette mesure sera traitée dans la partie « Indemnitaire » du protocole.

De plus, dans l'objectif de parvenir à la mensualisation du paiement des vacataires enseignants, un travail sera mené en 2024 sur le processus de gestion des services d'enseignement.

## **Objectif 2 - Sécuriser les parcours professionnels**

La réglementation prévoit la CDIisation des personnels contractuels lorsque, exerçant les mêmes fonctions, la durée du contrat et de ses renouvellements atteignent 6 ans, sous certaines conditions. S'agissant des personnels BIATSS, un recrutement par CDI est également possible sous certaines conditions (portabilité, métiers rares ou en tension). Outre ces dispositifs, l'université souhaite procéder à une CDIisation plus rapide en s'engageant sur la possibilité qu'auront les contractuels BIATSS recrutés sur missions permanentes de bénéficier d'un CDI dès 3 ans d'ancienneté.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Etendre les possibilités de recrutement en CDI dès l'arrivée à l'Université pour certains métiers.
- Procéder à la CDIisation dès 3 ans d'ancienneté selon des modalités à définir dans le cadre d'un groupe de travail.

Ces deux mesures feront l'objet d'un GT qui permettra de préciser leurs conditions de mise en œuvre dès 2024.

Une clarification des contrats pouvant entrer dans la catégorie des recrutements sur missions permanentes doit également permettre aux agents concernés de mieux se projeter sur les postes qu'ils occupent à l'université. De la même façon, au cas par cas, la durée des contrats pour les agents recrutés sur missions temporaires fera l'objet d'une attention particulière.

- Reconnaître les missions permanentes sur financement spécifiques et pérennes : établir une doctrine définissant la notion de mission permanente : 2024

## **Objectif 3 - Favoriser la titularisation**

Cet objectif est inclus dans la partie « accompagnement ».

## **Objectif 4 - Renforcer l'accompagnement**

Cet objectif est inclus dans la partie « accompagnement ».

### **Objectif 5 - Rendre plus attractifs les métiers de l'université**

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Formaliser la procédure interne de recrutement (autorisation du fonctionnaire sécurité défense dans certaines situations, articulation demandeur, commission arbitrage, retour candidats non retenus, agents hors UE, double entretien, étude candidatures...): 2024

La procédure interne de recrutement sera disponible pour tous les acteurs de cet acte primordial pour les ressources humaines. La formalisation complète permettra à chaque interlocuteur de disposer d'un processus clair qui pourra également servir à la définition des modes opératoires indispensables dans la perspective de la mise en place d'une application informatique dédiée. Celle-ci permettra tant aux candidats qu'aux structures d'affectation de disposer des informations sur le traitement de ces recrutements en temps réel.

- Améliorer la publication des postes (diversification, cabinet, rédaction fiches...): 2024 – Effort budgétaire : logiciel + coût publications, cabinets, participation aux salons...  
L'amélioration de la rédaction et de la publication des fiches de poste, grâce à l'application susmentionnée, et le développement de la diversification des voies de recrutement constituent des outils qu'il convient de s'emparer pour renforcer l'attractivité de l'université en tant qu'employeur. Les opérations de communication et de promotion des métiers de l'université, notamment la participation à des salons spécialisés, seront développées afin de parvenir à élargir les publics cibles.
- Faire évoluer les métiers de gestionnaires à chargés de recrutement au sein de la DRH, en lien avec le transfert d'activités: 2025  
L'évolution du métier de gestionnaire de recrutement vers celui de chargé du recrutement constituera un enjeu majeur pour répondre à cet objectif, nécessitant un développement des compétences spécifiques de l'équipe recrutement des personnels BIATSS.

### **Objectif 6 - Elargir le rôle de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)**

La CCPANT est une instance qui est saisie pour certaines situations individuelles notamment en cas de licenciement. Au-delà de la réglementation applicable, plusieurs mesures seront mises en œuvre à partir de 2024 afin de répondre à cet objectif :

- Formaliser une procédure de saisine de la CCPANT par chaque agent contractuel qui le souhaite
- Informer la CCPANT via un bilan des non-renouvellements de contrats
- Consulter la CCPANT sur les questions relatives à la politique générale en ce qui concerne les personnels contractuels.

### Thème 3 : Politique indemnitaire des personnels et temps de travail des personnels BIATSS

Les primes des personnels BIATSS sont basées sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (décret 2014-513 du 20 mai 2014). Ce régime indemnitaire comprend 2 parts : une part mensuelle liée à la fonction : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), et une part facultative liée aux résultats professionnels : le complément indemnitaire annuel (CIA).

La cartographie des fonctions de l'Université en vigueur, permettant de déterminer le montant de l'IFSE perçu par chaque agent, a été élaborée et mise en œuvre en 2019. Elle comporte 50 grandes fonctions types, elles-mêmes rattachées à l'un des 16 groupes de fonctions (A0 à C2). L'ensemble des emplois-types représentant la diversité des métiers présents à l'université de Lille, a été positionné dans une fonction-type associée à un groupe de fonctions. Ce positionnement détermine ainsi le montant brut de l'IFSE.

Pour rappel, les décrets et arrêtés ministériels régissant le RIFSEEP préconisaient une architecture et, autant que possible, un nombre limité de groupes de fonctions comme suit :

- Fonctions de catégorie A : 8 groupes (3 IGR, 3 IGE et 2 ASI)
- Fonctions de catégorie B : 3 groupes
- Fonctions de catégorie C : 2 groupes

A l'intérieur de certaines catégories de fonctions, l'université a fait le choix d'ajouter plusieurs groupes pour prendre en compte l'architecture hiérarchique des fonctions d'encadrement ou d'expertise avec la création de l'université de Lille (exemple directeurs adjoints, chefs de bureaux, fonctions avec responsabilités particulières...).

De même, l'Université a fait le choix de ne pas mettre en place le Complément Indemnitaire Annuel, composante facultative du RIFSEEP.

L'ambition de l'université de Lille est désormais de poursuivre la reconnaissance de l'investissement de ses personnels BIATSS avec plusieurs objectifs ciblés.

**Afin de renforcer l'existant, plusieurs objectifs déclinés eux-mêmes en mesures sont poursuivis pour la période 2024-2026 :**

- **Augmenter les enveloppes indemnitaires**
- **Réviser la cartographie et les critères de rattachement aux groupes fonctions**
- **Améliorer les modalités de réexamen de la prime liée à la fonction**
- **Améliorer les modalités de primes individuelles**
- **Assouplir certaines règles concernant le temps de travail pour mieux concilier la vie professionnelle et personnelle**

## Objectif 1- Augmenter les enveloppes indemnitaires

L'Université dispose, dans le cadre de sa politique indemnitaire BIATSS, d'enveloppes budgétaires déléguées par le ministère pour les titulaires BIATSS. Ces enveloppes, pour la plupart ensuite soclées dans la part masse salariale de la SCSP, visent à la mise en place d'orientations fixées au niveau national, et notamment l'atteinte de montants ministériels fixés par grade en 2027.

En regard, l'Université a mis en place les mesures suivantes avec pour objectif le respect du principe selon lequel 2 personnels titulaires qui occupent la même fonction doivent percevoir le même montant d'IFSE quel que soit leur corps ou grade.

Dotations annuelles (soclées)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Révision IFSE filière administrative et sociale			56 312 €	56 312 €	56 312 €	56 312 €	225 248 €
IFSE infirmier				1 418 €	1 418 €	1 418 €	4 254 €
IFSE filières ITRF et bibliothèques				397 433 €	397 433 €	397 433 €	1 192 299 €
IFSE corps des ASS et CTSS				44 774 €	44 774 €	44 774 €	134 322 €
LPR refonte indemnitaire Biats				190 039 €	190 039 €	190 039 €	570 117 €
revalorisation filière administrative					654 200 €	654 200 €	1 308 400 €
personnels de la filière sociale					2 056 €	2 056 €	4 112 €
LPR - revalorisation indemnitaire ITRF et BIB					145 024 €	145 024 €	290 048 €
Note 08/09/2023 revalorisation catégorie B (240€ brut par ETP)					145 580 €	145 580 €	145 580 €
	- €	- €	56 312 €	689 976 €	1 491 256 €	1 636 836 €	3 874 380 €
Dépenses	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Coût mise en œuvre Cartographie Biats titulaires année 2018		866 000 €					866 000 €
Coût annuel mise en œuvre Cartographie Biats titulaires		866 000 €	866 000 €	866 000 €	866 000 €	866 000 €	4 330 000 €
Recours suite mise en œuvre Cartographie Biats titulaires			305 000 €				305 000 €
Coût annuel application Cartographie Biats titulaires à ex-ComUE				32 518 €	32 518 €	32 518 €	97 554 €
Revalorisation métiers de l'offre de formation				60 922 €	60 922 €	60 922 €	182 766 €
Mise en place du régime indemnitaire Biats contractuels missions permanentes *				335 900 €	1 099 927 €	1 099 927 €	2 535 754 €
Révision des taux IFSE (filiale sociale et certains métiers)					76 193 €	76 193 €	152 386 €
Projet de revalorisation indemnitaire BIATSS (Titulaires et contractuels)						850 000 €	850 000 €
	- €	1 732 000 €	1 171 000 €	1 295 340 €	2 135 560 €	2 985 560 €	9 319 460 €
* au 1er septembre 2021.							
		+ 1 732 000	+ 1 114 688	+ 605 364	+ 644 304	+ 1 348 724	+ 5 445 080

L'Université n'en oublie pas pour autant ses personnels contractuels. Une prime a ainsi d'ores et déjà été mise en place en septembre 2021 pour les personnels contractuels BIATSS sur besoins permanents. Elle équivaut à 1/3 de la prime du 1<sup>er</sup> niveau de l'IFSE sur fonctions équivalentes. L'Université souhaite poursuivre cet effort tant pour les personnels contractuels BIATSS qu'enseignants contractuels...

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Planifier l'atteinte des montants ministériels par grade jusqu'en 2027 en les considérant comme des montants minima à atteindre en précisant l'articulation entre cartographie des fonctions, différenciation par corps/grade et prise en compte de l'expérience professionnelle (ancienneté dans les fonctions). Cette mesure fera l'objet d'une attention particulière intégrant différentes mesures évoquées dans le cadre de la conférence sociale et intégrant, le cas échéant, des enveloppes budgétaires ministérielles. : 2025 et 2026 – Effort budgétaire à déterminer
- Augmenter la prime des contractuels BIATSS en la portant à 50% de la prime du 1<sup>er</sup> niveau de l'IFSE sur fonctions équivalentes. Cette mesure sera mise en œuvre en 2025. (Effort budgétaire en année pleine 746 000 €)
- Attribuer une prime mensuelle aux contractuels BIATSS sur missions temporaires hors contrats recherche : 2025 – Effort budgétaire en année pleine 288 000 € (sur la base du système actuel)

- Attribuer une prime mensuelle aux contractuels enseignants à temps plein et temps partiel. La mesure consistera dès 2024 à attribuer une prime de l'ordre de 50% du montant de la PES pour les contractuels enseignants temps plein et de 25% de la PES pour les contractuels enseignants à temps partiel (impact en année pleine de 363 000 €) et d'un montant équivalent à 50% de la PES après prise en compte de la PEDR pour les ATER (effort budgétaire en année pleine de 48 000 €)

L'Université de Lille a mis en place un dispositif de prime de reconnaissance de l'engagement professionnel au profit des enseignants du 1er et 2nd degré et des professeurs de l'Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (délibération n°CA-2023-013 du 9 mars 2023). L'Université souhaite poursuivre le déploiement de ce dispositif.

- Augmenter le nombre de PREP attribuées chaque année en portant le nombre à 30 par an dès 2024. **Ce nombre pourra être revu annuellement à la hausse.** (Effort budgétaire en année pleine : 36 750 €)

## Objectif 2 - Réviser la cartographie et les critères de rattachement aux groupes fonctions

**Concernant l'actualisation des emplois-types présents dans le référentiel de l'université**, il est procédé ponctuellement à l'intégration de nouveaux métiers dès lors qu'ils ne trouvent pas d'équivalents existants. Également, à l'occasion de plans d'actions tels que celui mis en œuvre pour la gestion de l'offre de formation, certains emplois-types ont été revalorisés dans un groupe de fonctions supérieur. Cela a également été le cas à l'occasion de demandes de réexamens de rattachement pour des personnels exerçant le métier de magasinier de produits chimiques ou travaillant au sein des secrétariats médicaux. Un autre projet est envisagé au titre de la veille sur l'évolution de nos métiers et pourrait aboutir à une actualisation du référentiel actuel avec des entrées, sorties ou modifications de métiers.

**Concernant la prise en compte de l'expertise pour les métiers (emplois-types) relevant des BAP scientifiques A, B et C**, un premier projet issu de discussions en mars 2021 avec les représentants des personnels avait été mis en œuvre. Il a consisté à élargir à quasiment l'ensemble des emplois-types de ces BAP, la notion de **responsabilités particulières** et à une revalorisation de ces emplois-types dans le groupe de fonctions immédiatement supérieur. A ce jour, 32 emplois-types sont concernés (9 en IGR / 9 en IGE / 6 en ASI et 8 en TCH) et 48 personnels titulaires y sont rattachés. Dans la continuité et complété par le dispositif ministériel de repyramidage, un second projet est en cours et vise à revaloriser certains emplois-types exercés par des personnels titulaires ayant la responsabilité de plateformes scientifiques.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Réviser la cartographie des fonctions : 2026 – Impact selon modalités de révision
- Prendre en compte les grades avec une différenciation du montant des primes : 2024 – Effort budgétaire en année pleine 653 000 €
- Mieux prendre en compte les missions scientifiques et l'expertise: 2025 – Effort budgétaire non évaluable à ce stade
- Rendre plus attractif certains métiers et notamment informatiques **en réévaluant le dispositif de prime de fonction informatique (PFI)** : 2024 et 2025 – Effort budgétaire 304 000 €

### Objectif 3 - Améliorer les modalités de réexamen de la prime liée à la fonction

**Concernant le réexamen de l'IFSE en cas de changement de grade à la suite d'une promotion**, l'université a fait le choix de ne pas proposer cette modalité considérant que les personnels BIATSS titulaires peuvent être positionnés dans des groupes de fonctions relevant d'un corps supérieur à celui détenu et que dans les faits des personnels issus d'un même corps mais de grades différents peuvent également exercer les mêmes fonctions d'un corps supérieur. Le raisonnement qui a prévalu au moment de la mise en œuvre du régime indemnitaire a été celui de valoriser les fonctions occupées indépendamment du corps et du grade, valorisant ainsi davantage les compétences que les corps statutaires des personnels.

En lien avec l'intégration d'une part lié au grade dans l'IFSE, tout changement de grade se traduira par une bonification de l'IFSE des personnels promus.

**Concernant le réexamen, au moins tous les quatre ans, de l'IFSE, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise** par l'agent, l'université a mis en place un dispositif annuel de réexamen du rattachement aux fonctions de la cartographie qui permet aux supérieur hiérarchique direct et aux personnels de l'université de faire part des évolutions dans leurs missions et responsabilités. Ce dispositif, adossé aux campagnes d'entretiens professionnels annuels, consiste à réinterroger le rattachement des personnels ayant acquis de l'expérience, des qualifications et compétences venant éventuellement faire évoluer leur poste de travail et relever soit :

- d'un autre emploi-type de la même famille ou d'une autre famille ou BAP et classé dans un groupe de fonctions identique,
- d'un autre emploi-type de la même famille ou d'une autre famille ou BAP et classé dans un groupe de fonctions supérieur.

Ce dispositif a été lié aux campagnes annuelles d'entretien professionnel du fait qu'il s'agit d'un temps formel et spécifiquement dédié au bilan de l'année de travail écoulée. C'est en effet à cette occasion que peuvent être identifiées et formalisées dans la fiche de poste et le compte-rendu d'entretien des évolutions pérennes dans l'exercice des missions du poste de l'agent et ce faisant permettre de solliciter un rattachement différent à la cartographie des fonctions.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Réexaminer systématiquement le montant d'IFSE en cas de changement de corps / grade : 2024 – effort budgétaire non évaluable à ce stade.
- Mettre en place la réévaluation triennale de l'IFSE selon l'expérience professionnelle : 2025 – effort budgétaire non évaluable à ce stade.
- Améliorer la transparence dans la procédure de réexamen de rattachement : 2025
- Informer la CPE et CCPANT concernant les recours sur les rattachements à la cartographie : 2025

#### Objectif 4 - Améliorer les modalités de primes individuelles

L'Université n'a pas souhaité mettre en œuvre la part complément indemnitaire annuel (CIA) du RIFSSEP. Elle avait cependant mis en place un dispositif d'intéressement pour plusieurs motifs (heure supplémentaires et astreintes, reconnaissance de certaines missions spécifiques, « primes exceptionnelles »), révisé en 2023 avec la fin des dispositifs d'intéressement pour investissement exceptionnel et lié à la formation continue.

Deux mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif qui concerne également les enseignants et enseignants-chercheurs (E/EC) :

- Limiter les cumuls et durée de mandats responsabilités pédagogiques, administratifs et scientifiques des E/EC, critère utilisé dans les avancements et RIPEC C3. La mesure pourra s'appuyer sur la mise en place d'un appel à candidature pour les responsabilités pédagogiques à chaque renouvellement de l'offre de formation.
- Déployer un dispositif de prime sur mission permettant de reconnaître certaines missions réalisées par les personnels BIATSS dans un cadre défini : 2025

#### Objectif 5 - Assouplir certaines règles concernant le temps de travail pour mieux concilier la vie professionnelle et personnelle

Le temps de travail en vigueur au sein de l'université de Lille a été mis en place lors de la fusion des trois universités Lilloises en 2018, en prenant en compte l'ensemble des règles appliquées au sein de chaque établissement et en privilégiant, dans la mesure du possible, la règle la plus favorable pour les agents.

Si le temps de travail est décliné au sein de chaque université et fait l'objet d'une note de service annuelle, il doit nécessairement s'inscrire dans le respect de la réglementation limitant parfois les marges de manœuvre. Bien que certains dispositifs, sollicités dans le cadre de la conférence sociale existent déjà, ils appellent à être réaffirmés et précisés. C'est le cas, entre autres, de l'aménagement possible de la semaine sur 4 jours et ½ (pour un personnel à temps complet), du recours au télétravail ou du bénéfice des autorisations d'absence notamment.

Les mesures mises en avant dans ce document cadre sont destinées à promouvoir un environnement professionnel sain et équilibré qui instaure un climat favorable à l'épanouissement de chaque agent.

L'ambition de l'université de Lille affiche un objectif central qui consiste à développer les possibilités de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle. Les mesures suivantes sont envisagées pour permettre de favoriser un équilibre entre les exigences du travail et les besoins personnels, en assouplissant certaines règles de gestion tout en garantissant la continuité de service.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Ajouter des motifs d'autorisation d'absence, notamment en cas de décès d'un ascendant ou descendant : 2025 (ou avant selon date de parution du décret attendu) – effort budgétaire selon liste exhaustive. Certaines autorisations sont accordées de droit, d'autres sont des autorisations facultatives accordées en fonction des nécessités de service. La liste, fixée par décret ou par des circulaires ministérielles, est celle appliquée à l'université de Lille. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit d'élargir cette liste notamment en cas de décès dans la famille (frère, sœur, ascendant ou descendant). Leur mise en place est conditionnée à la parution d'un décret, toujours en attente.
- Mieux cadrer les règles du télétravail : liste des activités non télétravaillables : 2024
- Lancer une expérimentation sur la semaine à 4 jours : 2025. Des entreprises et collectivités ont tenté cette approche et ont eu recours à cette expérimentation. Cette initiative a démontré des impacts positifs sur la productivité, la satisfaction et motivation des employés et même sur la réduction de l'empreinte carbone. En somme, l'expérimentation de la semaine de travail sur 4 jours offre des perspectives encourageantes, mais nécessite une analyse approfondie. Un groupe de travail devra être mis en place pour définir le cadre possible
- Maintenir le droit à congé actuel malgré les injonctions des autorités financières de l'Etat : 2024
- Revoir les périodes de fermeture : élargir la période de prise des 20 jours de congés estivaux : année universitaire 2024-2025. Pendant la période estivale, la note de fonctionnement prévoit que chaque agent pose au minimum 20 jours de congés entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août. Cette période n'étant pas assez étendue d'une part pour les réservations de vacances ou pour l'organisation de la vie familiale, elle sera étendue du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, à condition d'être compatible avec la continuité de service.
- Assouplir les règles du badgeage : permettre de badger plus de 4 fois par jour : 2024. Le cadre du temps de travail prévoit trois plages horaires : pour l'arrivée le matin, pour la pause méridienne obligatoire et pour l'heure de départ en fin de journée, fixant ainsi pour les agents badgeants 4 badgeages journaliers au maximum. Ce cadre mérite d'être assoupli et de permettre à chacun de pouvoir planifier des RDV personnels rapides, d'ordre médicaux ou d'organisation personnelle sans avoir à poser une demi-journée de congé. Le nombre d'entrées et sorties (via le badgeage pour les badgeants) ne sera plus limité à 4, si le fonctionnement du service est compatible si le supérieur hiérarchique direct en est informé.
- Étudier une évolution de la configuration et du paramétrage de Kelio afin d'ouvrir de nouvelles possibilités de gestion du temps de travail : 2025.

- Permettre les heures supplémentaires pour tous les cycles hebdomadaires: gérer les trois volumes horaires de façon identique : 2024. Trois volumes horaires sont possibles, mais ne donnent pas les mêmes droits:
  - 35h assorti de 33 jours de congés, mais sans possibilité de comptabiliser des heures supplémentaires
  - 37h30 assorti de 47 jours de congés avec un maximum de 140 heures supplémentaires (si badgeage)
  - 40h assorti de 47 jours de congés, de 13 jours de RTT et de 42h30 d'heures supplémentaires (si badgeage).

Par souci d'harmonisation, le volume horaire de 35h peut désormais permettre de valoriser ses heures supplémentaires si l'agent est badgeant.

- Favoriser les activités sportives et culturelles pendant le temps de travail. Les modalités de mise en œuvre de la mesure et son impact sur le fonctionnement du SUAPS et des ateliers culturels seront évaluées en 2024. En 2025, une heure sera accordée. (Impact : coût d'1h de travail / semaine et renforcement des services offerts par le SUAPS)
- Possibilité de travailler avec son animal de compagnie : 2026 (mise en place d'une étude pour expérimentation)

## Thème 4 : Prévention des Risques Psycho-sociaux

La qualité de vie au travail est le résultat d'un ensemble de démarches, règles et pratiques, construites, mises en œuvre et développées individuellement et collectivement. Les domaines d'intervention et les acteurs mobilisés par cette question relèvent de disciplines et compétences très diverses qui impliquent nécessairement une collaboration en transversalité.

L'université, employeur public, est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents. A ce titre elle propose des mesures permettant de :

- développer les compétences, l'évolution professionnelle et le bien-être au travail
- faire que le travail soit un espace d'intégration pour tous
- faire que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines

Si l'ensemble des thématiques abordées lors de la conférence sociale contribue à l'amélioration globale de la qualité de vie au travail, le groupe de travail sur les risques psycho-sociaux a décliné trois objectifs ciblant spécifiquement le sujet des RPS.

**Afin de renforcer l'existant, plusieurs objectifs déclinés eux-mêmes en mesures sont poursuivis pour la période 2024-2026 :**

- **Communiquer sur les mesures d'alerte et d'accompagnement**
- **Améliorer les conditions de travail et réduire les facteurs de risque**
- **Former et sensibiliser l'ensemble des personnels aux risques psycho-sociaux**

### Objectif 1 – Communiquer sur les mesures d'alerte et d'accompagnement

L'université de Lille dispose de services ressources et de dispositifs d'écoute et d'accompagnement pour les personnels en difficultés ou en situation de souffrance. Ces personnes ressources, bien que fortement mobilisées, peuvent être encore méconnues de l'ensemble de la communauté universitaire.

Dans l'objectif de communiquer de manière synthétique sur les risques psycho-sociaux, les dispositifs ressources et les modalités d'alerte, le groupe de travail relatif à la prévention des risques psycho-sociaux (GT RPS) a conçu des documents d'information à l'attention des personnels de l'université mais également des partenaires externes contribuant à l'accompagnement de ces personnels.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Mettre à jour les documents existants (Fiche Reflexe et protocole agression): à partir de 2023
- Traduire les documents en anglais pour toucher les personnels non francophones : 2026
- Rendre les documents accessibles aux différents types de handicap : 2025
- Réaliser des documents communs avec les différentes tutelles pour les personnels des laboratoires : 2024
- Accompagner la transmission de ces documents d'information par des actions de sensibilisation : 2024
- Transmettre les fiches d'alerte au réseau Prévention, Aide, Suivi (PAS - convention MGEN) pour orientation des collègues sollicitant leurs services : 2024

## Objectif 2 – Améliorer les conditions de travail et réduire les facteurs de risque

Le GT RPS a conçu un questionnaire sur les conditions de travail qui a été soumis aux personnels de l'université à la fin du premier semestre de l'année 2023. L'analyse des résultats permettra d'identifier les facteurs de risque présents ou non au sein de l'établissement et de mettre en œuvre un plan d'action visant la réduction de ces risques et l'amélioration des conditions de travail. Parallèlement, courant 2024, sera expérimentée une enquête santé-travail dans certaines composantes de l'université et, mis en place un baromètre social en lien avec le transfert de compétences et d'activités. Ces travaux s'inscrivent dans la trajectoire de création d'un observatoire de la qualité de vie au travail au sein de l'université.

Le plan de suivi prévoit la passation tous les deux ans de ce questionnaire afin d'évaluer la pertinence des actions mises en œuvre et d'apporter les mesures correctives nécessaires.

Parallèlement à ce dispositif global et dans l'objectif de mesurer les risques de type psychosociaux de manière plus qualitative, chaque unité de travail de l'établissement (environ 150), sera auditée afin de compléter le document unique du volet RPS.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Exploiter les résultats du questionnaire sur les conditions de travail : 2024
- Exploiter les indicateurs RH : 2024
- Mettre en place un plan d'actions : 2024
- Mettre en place les mesures d'identification des signaux faibles : 2025
- Interroger les modèles d'organisation du travail : 2024-2025-2026. Dans le cadre de l'intégration des RPS au document unique
- Evaluer les dispositifs mis en œuvre 2025-2026

### Objectif 3 – Former et sensibiliser l'ensemble des personnels aux risques psycho-sociaux

Enfin les mesures de repérage, d'alerte et d'accompagnement des RPS doivent s'accompagner d'actions de sensibilisation et de formation sur ces risques. Si des actions de formation sont déjà proposées dans le plan de formation des personnels et notamment à l'attention de l'encadrement, elles se doivent d'être complétées par des actions visant l'ensemble des personnels.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Mettre en place des actions de formation tous publics : 2024
- Mettre en place des actions de formation auprès des collectifs de travail : 2024
- Rendre les formations RPS obligatoires pour les encadrants notamment en lien avec l'école des cadres : 2024-2025
- Mettre en place un plan de formation spécifique pour les agents exerçant des fonctions exposées à des usagers en difficultés, en souffrance impliquant notamment de déployer la formation de premiers secours en santé mentale vers ces agents : 2024-2025
- Mettre en place un plan de formation spécifique pour les agents exerçant des fonctions exposées à des usagers en difficultés, en souffrance : 2025

## Thème 5 : Action sociale

L'action sociale renvoie à l'ensemble des moyens mis en œuvre par l'université pour préserver sa cohésion, par le biais des dispositifs réglementaires et par des actions visant à aider les personnes ou les groupes les plus fragiles à mieux vivre, à acquérir ou à préserver leur autonomie et à s'adapter au milieu social environnant.

Elle a pour l'objet l'amélioration des conditions de vie des agents et de leurs familles et est destinée à accompagner les agents et à les aider aux différentes étapes de leur vie professionnelle et personnelle.

L'action sociale doit contribuer au bien-être personnel et permettre d'améliorer les conditions de travail. Elle est portée à l'université par le service commun des affaires sociales qui est chargé de définir la politique d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs en faveur des personnels de l'université.

**Afin de renforcer l'existant, plusieurs objectifs déclinés eux-mêmes en mesures sont poursuivis pour la période 2024-2026 :**

- **Diversifier l'offre, permettre à tous les personnels de bénéficier des actions culturelles et de loisirs, favoriser la cohésion et les échanges entre tous les personnels**
- **Renforcer la politique d'action sociale par et pour les personnels**
- **Augmenter le budget dédié à l'action sociale**
- **Améliorer la communication sur les actions proposées**

### Objectif 1 - Diversifier l'offre, permettre à tous les personnels de bénéficier des actions culturelles et de loisirs, favoriser la cohésion et les échanges entre tous les personnels

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Dématérialiser l'offre voyage et billetterie: 2024
- Mettre en œuvre la charte des associations pour l'attribution des subventions aux associations des personnels : 2024-2025
- Faire évoluer l'action sociale à l'initiative de l'université (ASIU) soutien aux personnels en situation de handicap afin de prendre en compte l'augmentation mécanique des ressources imposables: 2024 (Quotient Familial (QF) Mensuel ramené à 1000€ au lieu de 800€)
- Faire évoluer les catégories tarifaires de l'aide à la restauration afin d'adapter les indices et de répondre à l'augmentation des tarifs dans les restaurants en fonction

des nouvelles charges. Pour le premier tarif P1-1 INM à 441 au lieu de 361 et augmentation de la participation de l'université aux frais de fonctionnement des restaurants de la DRFIP, LA POSTE et Campus PASTEUR de 1,50€ à 2,50€.

- Réaliser un parangonnage sur l'animation des communautés alumni sur la thématique de l'action sociale : 2024
- Relancer la réflexion d'une action sociale mutualisée avec les établissements-composantes de l'EPE : 2024
- Créer un groupe de travail avec les cotutelles CNRS et INSERM pour réfléchir à une proposition commune notamment en termes de voyages mutualisés : 2024
- Créer un groupe de travail associant le Président de l'association de solidarité des anciens personnels (ASAP) pour réfléchir aux modalités de participation des collègues retraités aux actions du SCAS (hors prestations sociales) : 2024
- Borner les dates d'inscription (ouverture/clôture) aux voyages pour prendre en compte l'ensemble des demandes. Réaliser un tirage au sort en excluant au besoin les familles ayant déjà bénéficié d'un voyage dans les 3 années précédentes. Classifier les séjours en 3 groupes de tirage au sort : journée, avec nuitée(s) en France, avec nuitée(s) à l'étranger : 2024
- Augmenter le critère des ressources des prestations d'action sociale : 2024-2025 – Effort budgétaire : effort budgétaire 10 000 €
  - porter le plafond de quotient familial (QF) à 15 000 euros pour toutes les prestations
  - ou porter le plafond de QF à 15 000 euros pour toutes les prestations et à 16 000 euros pour l'aide aux frais de santé (indicateur d'observation)

Le service commun des affaires sociales propose un éventail d'actions dans les domaines des loisirs, des voyages, de la culture et du sport en lien avec les partenaires internes et externes de l'université. L'objectif est de diversifier encore cette offre afin de répondre au plus près des besoins des personnels et de leurs familles.

Concernant les voyages, plus spécifiquement, il s'agira de permettre au plus grand nombre d'en bénéficier, constat ayant été fait que certaines destinations n'offraient qu'un nombre très limité de places au regard des effectifs de l'université.

Afin de favoriser la cohésion entre les différents personnels, actifs et retraités, ou issus de différentes tutelles mais travaillant au sein des mêmes collectifs, un travail de mutualisation de certaines actions devra être engagé avec les établissements partenaires et l'association de solidarité des anciens personnels (ASAP).

## Objectif 2 - Renforcer la politique d'action sociale par et pour les personnels

Les actions et prestations sociales proposées par le service commun d'action sociale s'adressent à l'ensemble des personnels de l'université (cf. statuts du SCAS, article relatif aux bénéficiaires). Afin de préserver l'égalité de traitement entre les collègues, indépendamment de leur service d'affectation, il est primordial de confirmer le SCAS comme porteur de la

politique sociale et de faire en sorte que les actions spécifiques à l'initiative de certaines composantes (ex : cartes cadeaux à l'occasion des fêtes) n'aient plus cours.

La mise en œuvre prévue en 2025 du contrat collectif de complémentaire santé appelle à une attention particulière concernant le panier de soins et, le cas échéant, les options supplémentaires proposées aux agents souhaitant l'améliorer. La présidence de l'université engagera un travail à ce sujet visant à proposer une possibilité de soutenir, dans certaines conditions à définir, la souscription de ces options. Un GT sera mis en œuvre à cette fin en 2025 afin de quantifier et qualifier le besoin et d'identifier les modalités de financement.

### Objectif 3 – Augmenter le budget dédié à l'action sociale

La politique d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs en faveur des personnels de l'université ne se limite pas uniquement aux actions engagées dans le cadre du SCAS, elle englobe celles des services culture et du sport. Le budget consacré à la politique d'action sociale est en progression constante depuis la création de l'université. La politique de l'établissement s'appuie sur les besoins exprimés l'année précédente pour établir le budget. Depuis 2022, le budget du SCAS a été augmenté à deux reprises, passant de 1 365 524 € à 1 775 780 € avec une progression de 410 256 € (30 %). Aussi, les autres objectifs proposés, notamment la mutualisation des offres avec les partenaires institutionnels (CNRS, INSERM, ...) et la pratique des activités sportives et culturelles pendant le temps de travail (avec un surcoût de 1h par agent) dégageront des marges de manœuvres permettant d'augmenter le nombre de participants aux activités proposées.

Le budget consacré à la politique d'action sociale a été en progression constante depuis la création de l'université. L'objectif est de poursuivre l'augmentation de ce budget durant les prochaines années.

### Objectif 4 – Améliorer la communication sur les actions proposées

Plusieurs mesures seront mises en œuvre afin de répondre à cet objectif :

- Réaliser des mailings à l'ensemble des personnels sur les actions proposées : 2024
- Communiquer de manière plus visible sur les partenaires institutionnels (ex : SRIAS) : 2024

La refonte des pages intranet dédiées à l'action sociale a permis de rendre plus visibles et plus cohérentes les informations sur l'offre proposée par le SCAS et les services partenaires.

Le constat d'un accès inégal à l'information et la méconnaissance des services offerts justifie d'engager un travail sur les moyens d'information en lien avec la direction de la communication afin de rendre accessible l'information à un public le plus large possible.