

## **Propositions sur le temps de travail des personnels de l'université**

Texte collégial de l'association L'Université d'Abord (Université Paul Sabatier-Toulouse 3), élaboré au fil de l'année 2015.

Le budget mis en place par l'état est toujours insuffisant et ceci crée, dans tous les domaines, des tensions liées à la gestion de la pénurie. Toutefois, chacun doit se sentir concerné. Avec un budget globalisé, on ne peut pas exiger d'avoir plus de moyens dans tous les domaines. Les marges de manœuvre étant très limitées, une gestion rigoureuse de nos ressources humaines est une nécessité absolue : on ne peut pas continuellement reporter les conséquences des tensions budgétaires sur les crédits de fonctionnement en recherche et en enseignement !

### **Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs**

La mise en place de l'habilitation 2011-2016, qui a généré un nombre très important d'Heures de Cours Complémentaires (HCC), est une situation à ne pas reproduire. L'offre de formation pléthorique et insoutenable du point de vue du potentiel enseignant aurait dû être limitée. Il faut souhaiter que pour la mise en œuvre de la prochaine accréditation, nos instances aient à cœur de ne pas reproduire cette erreur. La FSI s'est engagée vers un objectif de réduction des heures d'environ 15%, mais sans objectif stratégique clair. Et qu'en est-il des autres composantes ?

Lors de la construction de la maquette, il ne faut pas aller vers les solutions les plus faciles à mettre en œuvre, telles que la suppression des TP en 1<sup>ère</sup> année. L'offre de formation doit soit se baser sur le potentiel enseignant existant, soit être accompagnée des redéploiements nécessaires.

#### *1. Aller vers un système n'incitant plus à faire des HCC*

On devrait les limiter sensiblement, en particulier pour les E-C n'ayant pas d'activité de recherche.

- les enseignants-chercheurs actifs en recherche (c'est-à-dire rattachés à un laboratoire reconnu par l'Université de Toulouse, pour lesquels « Le directeur de l'unité de recherche de rattachement donne un avis motivé sur le service des E-C »\*) auront des HCC comptabilisées à partir de leur 193<sup>ème</sup> heure d'enseignement, mais avec une limitation à 20 ou 30 h/an. Ce plafond pourrait être défini par les départements d'enseignement, ceux-ci ne subissant pas toujours la même pression en terme de charge d'enseignement.
- les enseignants-chercheurs n'ayant pas d'activité de recherche reconnue (c'est-à-dire non rattachés à un laboratoire) auront des HCC comptabilisées à partir de la 385<sup>ème</sup> heure d'enseignement. Ceci est en accord avec le statut des E-C\* qui spécifie que 192 h éq. TD correspondent à 50% du temps de travail d'un E-C.

#### *2. Permettre de reporter le solde de service de l'année n à l'année n+1*

Ceci permettrait de lisser de légers sous- et sur-services (20 à 30h éq. TD), là encore à moduler selon les départements.

3. *Encourager l'implication des personnels EPST, sur la base du volontariat (intervention bénévole).*

Ceci diminuerait mécaniquement les services des E-C et les HCC, tout en enrichissant l'éventail des compétences offertes à nos étudiants. Il convient en parallèle que les chercheurs puissent faire reconnaître et valoriser dans leur carrière cette implication.

4. *Limiter les enseignements par des extérieurs si les compétences existent déjà dans les équipes enseignantes.*

### **Concernant les BIATSS :**

Une construction et une utilisation responsable du budget de l'université doit être faite. Les dépenses doivent être analysées avec rigueur, en particulier au niveau des ressources humaines qui représentent plus des 2/3 de celles-ci. Par ailleurs le budget global de l'Université devrait augmenter dans les proportions de l'augmentation de ses charges fixes et du nombre d'étudiants accueillis. La conformité du temps de travail avec la législation doit être validée. Ceci doit se faire dans la concertation, et s'accompagner d'une meilleure considération de l'implication de chacun ainsi que d'une politique ambitieuse de revalorisation des carrières.

Les personnels BIATSS sont structurés (administrativement) en Branches d'Activités Professionnelles (BAP A à J) et en catégories de personnels A, B, C. Ceci témoigne de la très grande hétérogénéité de ces personnels, que ce soit en terme d'activité ou de catégories socioprofessionnelles. Ainsi, la mise en œuvre de mesures globales est toujours difficile. La forte présence de personnels de catégorie C est un élément différenciateur, parmi d'autres, avec les EPST comme le CNRS. La gestion RH (instances universitaires, CPE, etc.), les grilles salariales, et les politiques d'indemnisations (primes) sont propres aux personnels BIATSS. Pour autant il est important d'aborder ces questions liées au temps de travail des personnels d'une manière globale afin d'éviter un clivage entre BIATSS et enseignants-chercheurs, qui sont tous des personnels de l'Université.

La situation actuelle n'est pas satisfaisante, à de nombreux égards :

- rémunération, en particulier pour la catégorie C
- archaïsme des gestions de carrières (manque de souplesse, mobilité,...)
- méconnaissance des métiers
- vision administrative
- faibles possibilités de promotions.

Quelles sont les marges de manœuvre ?

- Encourager le travail des syndicats au niveau national sur les moyens, les salaires.
- Localement, l'Université Paul Sabatier peut agir dans le cadre de la LRU. Nous proposons quelques pistes:

#### *1. Annualisation du temps de travail*

Par exemple en salle de TP, il serait très utile pour le soutien des E/C et des étudiants que

les personnels BIATSS support fassent plus d'heures sur les périodes d'enseignement et compensent sur les périodes sans enseignement. Par ailleurs ils doivent pouvoir bénéficier de formations en dehors des périodes de TP.

*2. Possibilité de moduler l'usage des 55 jours de congés et le temps de présence journalier, au choix du personnel, dans le respect des obligations statutaires légales:*

- a. Possibilité de rester tel quel
- b. Modifier le nombre d'heures par semaine
- c. Modifier le nombre de jours de congés (entre 55 et 45)

Ceci pourrait participer à une meilleure efficacité dans l'action des personnels BIATSS. Le changement du nombre de jours de congés pourrait conduire à une indemnisation.

### **Quelques remarques complémentaires importantes :**

Il faut lutter contre l'évolution de ces dernières années où les difficultés à tous les niveaux (administratifs, au laboratoire, en enseignement et en recherche) conduisent à une individualisation de plus en plus forte des préoccupations de chacun. Le nom de notre association est d'œuvrer pour le bien commun, pas pour des intérêts particuliers.

De nombreuses fonctions support sont dupliquées entre le central et les composantes, entraînant perte d'énergie, perte de lisibilité et complexité des circuits de décision. Il faut en particulier que cesse l'opposition systématique FSI-central qui fait perdre beaucoup trop d'énergie à nos forces vives.

L'analyse du temps de travail des personnels de l'université doit permettre d'atteindre un objectif de responsabilité et de sincérité du budget RH de l'université, tout en permettant une amélioration significative de son fonctionnement, en particulier dans sa mission d'enseignement. A titre d'exemple les maquettes d'enseignement doivent être construites en cohérence avec le potentiel enseignant, le soutien administratif et technique à ces enseignements doit être renforcé. Les E-C passent de plus en plus de temps à gérer des effectifs, des emplois du temps et des salles, alors que ces fonctions devraient relever d'un soutien administratif plus efficace.

*La non application de la réglementation sur le temps de travail des fonctionnaires pour les personnels BIATSS de l'UPS se traduit par la perte de plus d'une centaine d'emplois de personnels universitaires. Par ailleurs un travail difficile (redéploiements, concours...), mais primordial, sera d'intégrer sur des emplois statutaires les nombreux CDD et CDI financés actuellement sur le budget de l'université afin de générer de nouvelles marges de manœuvre budgétaires.*

\* Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Version consolidée au 23 juillet 2015.