

# VIE DES PERSONNELS

## MIEUX ACCOMPAGNER LES PERSONNELS, HUMANISER LES LIEUX DE TRAVAIL, FAVORISER L'INNOVATION ET SIMPLIFIER LES PROCEDURES

Notre Université a mis en place ces dernières années une conception moderne et efficace de son pilotage pour mieux promouvoir les valeurs et les missions de service public de notre Université. Ainsi des outils de mesure ont été mis en place pour favoriser une analyse en coût complet, un pilotage de la masse salariale et une gestion anticipée des heures complémentaires, permettant un modèle d'attribution des moyens fondé sur l'échange, la concertation et l'engagement pluriannuel. **Le dialogue de gestion ainsi ouvert a permis de mettre en œuvre des décisions équitables, transparentes et collégiales.**

En matière de ressources humaines, les efforts ont été constants notamment pour diminuer la précarité, améliorer les conditions de sécurité au travail, augmenter les emplois statutaires et contractuels dans un contexte contraint (**création de 160 emplois sur la période 2010/2014**)<sup>1</sup>, favoriser une politique ambitieuse et dynamique de CRCT et de PES/PEDR (prime unique accordé à 50% des dossiers,...), développer la politique de formation des personnels. (Budget doublé depuis 2010).

Parallèlement **de grands programmes immobiliers se sont concrétisés** grâce à la ténacité de l'équipe présidentielle. Certains sont allés à leur terme : extension de l'EMN, construction de la résidence REEFLEX et de la crèche, création de LILLIAD. D'autres projets sont en cours de réalisation : la structuration de la Chimie, l'extension des serres et la création d'une nouvelle animalerie en Biologie, la réhabilitation du bâtiment Stic-Soft et des locaux de la station marine de Wimereux ainsi que le bouclage du dossier de rapatriement de l'IUT du Recueil. Cette politique de grands travaux contribue à modifier profondément la physionomie et l'image de notre campus sur son territoire. Cette politique patrimoniale se fait en lien avec le programme de la troisième révolution industrielle en Nord Pas de Calais à travers la mise en place du PACTE Lille 1 (Penser, Agir, Construire pour la Transition Ecologique). Ce dernier a été rapidement étendu à l'ensemble de l'Université de Lille (Pacte Ulille).

Aujourd'hui il nous faut aller encore plus loin en prêtant **une attention soutenue aux conditions de vie et de travail des personnels et des étudiants**. Les personnels constituent la richesse de notre université, sa capacité d'innovation et la source de son développement. La construction d'une grande université ne se fera pas sans eux. Il faut dans le processus de restructuration et de fusion des universités que chacun trouve sa place et soit fier de contribuer, dans un mouvement collectif et solidaire, aux missions de service du public.

Nous déclinons notre projet selon trois volets :

- (1) une politique affirmée de gestion des ressources humaines axée sur l'écoute, l'accompagnement et la qualité de vie au travail des personnels
- (2) une politique patrimoniale ambitieuse soucieuse de l'amélioration des conditions d'accueil des personnels et des usagers
- (3) une organisation administrative budgétaire et financière plus lisible, plus claire et donc plus compréhensible pour les personnels.

<sup>1</sup> 2 751,2 ETP en 2010 ; 2 919,6 en 2014, soit une hausse de 160 ETP (source bilan social 2015)

**UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AU CŒUR DU PROJET ET DES ACTIVITES**

*Favoriser les mobilités ascendantes*

« Il n’y a de richesses que d’Homme » et cette conviction nous amène à placer les ressources humaines au centre de toute notre réflexion et de notre programme. Rien de grand ne sera fait sans l’adhésion et la participation des personnels. Rien de beau ne sera fait sans la fierté d’appartenir au service public universitaire et d’y servir chaque jour la plus noble des missions que la société nous confie : former, informer, éduquer, découvrir, transmettre et innover.

L’une des opportunités qu’offre la fusion des universités est de **relancer l’ascenseur social et les mobilités ascendantes**.

Dans ce cadre nous souhaitons : ouvrir les publications de poste, repenser leur périmètre et leur valorisation ; soutenir les évolutions professionnelles par une politique active de formation ; écouter et mieux accompagner les personnels dans ces évolutions fonctionnelles et professionnelles pour tenir compte de leurs attentes et de leurs projets tout en veillant à l’engagement de tous dans les missions de l’Université et en valorisant les initiatives innovantes.

*Créer une cellule d’écoute et d’accompagnement*

Pour y parvenir nous veillerons à créer les conditions d’une appropriation positive du changement. **Une cellule d’écoute et d’accompagnement** sera mise en place. Elle aura pour vocation de mettre au cœur du dispositif l’objectif du travail bien fait et bien vécu. Cette cellule sera indépendante des directions et connectée au terrain, aux laboratoires et composantes, pour que chacun puisse s’en saisir afin d’avoir l’information qu’il souhaite sur l’évolution possible de sa situation, les opportunités qui s’ouvrent à lui, les moyens qu’on lui donne de les saisir. Pour que chacun s’approprie la dynamique positive créée par la constitution de l’Université de Lille, une parfaite clarté sera rapidement opérée, dès cet été concernant l’organigramme cible complet de l’université de Lille, les opportunités de carrière ouvertes, les évolutions possibles au terme du processus pour permettre à chacun de se positionner au mieux dans ce processus de fusion et se l’approprier davantage.

Cette dynamique ne se créera cependant qu’en parvenant à **mobiliser toutes les énergies** : l’administration et les services centraux et communs, les directeurs de composantes et de laboratoires, l’ensemble des cadres intermédiaires, les collectifs constitués et les forces syndicales, le service d’action sociale et les associations, le service de santé des personnels et bien sûr les instances démocratiques et paritaires (conseil des laboratoires, de composantes, CT, CHSCT, conseils centraux). C’est cette synergie qui permettra de créer un environnement de travail favorisant le bien-être et le sentiment du mouvement collectif.

La politique de GRH ne peut en effet se faire sans tenir compte de la pluralité des acteurs et sans veiller à leur participation. D’importants efforts ont été entrepris en matière de communication interne pour favoriser et organiser la circulation de l’information. Nous irons plus loin, en veillant à soutenir et valoriser les pratiques managériales contribuant au mieux être au travail : le dialogue de gestion peut être un levier de cette dynamique managériale en aidant à sa traduction dans les pratiques locales quotidiennes. Dans le même mouvement, nous poursuivrons le déclouisonnement des missions et services de chacun afin de redonner une véritable dimension collective à nos activités, en encourageant les échanges de bonnes pratiques et en développant les missions transversales.

Nous voulons donc, (1) inclure **dans les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) signés avec les composantes : un volant « qualité de vie au travail »** qui leur permettra de négocier des objectifs et un plan d'action concret. (2) co-construire avec les différents acteurs (labo, composantes,...) des **indicateurs qualitatifs visant l'amélioration de la qualité de vie au travail** (3) Encourager plus encore **la formation des « encadrants »** notamment pour faciliter les entretiens annuels, en faire des lieux d'écoute et d'élaboration partagée de projet professionnel (avec un plan de formation ambitieux dans la continuité des efforts initiés dans l'axe « formation au management » ouvert en 2014). (4) Fournir une information plus claire sur **les procédures d'avancement** de manière à ce que chacun soit encouragé à s'y inscrire et à comprendre les ressorts de son évolution professionnelle. (5) Encourager l'échange de bonnes pratiques entre les services et aider à l'organisation de journées festives permettant aux collègues des différentes composantes, laboratoires et services de se rencontrer, d'échanger, de comprendre la place de chacun dans la dynamique d'établissement.

*Insérer des objectifs de qualité de vie au travail dans les COM...favoriser et accompagner les initiatives locales*

Cette dynamique collective reposera sur **la valorisation des initiatives** et de toutes les bonnes idées aidant à la réalisation du service et au maintien de relations de travail positives et constructives. Notre système **de logique indemnitaire collective** doit être abondée et renforcée. Nous ne nous inscrivons pas dans le cadre d'une évaluation individualisée qui menacerait la cohésion du collectif et placerait l'agent évalué en situation de dépendance trop forte à l'égard de son N+1. Pour autant il faut d'une part affiner la logique indemnitaire pour qu'elle corresponde aux fonctions effectives des agents qui se sont diversifiées, et d'autre part reconnaître l'investissement fort des personnels insuffisamment traduit pas des hausses de salaire (le point d'indice étant gelé). A cette fin **la politique indemnitaire Lille 1 en 2016 sera abondée à hauteur de 400000€ supplémentaires**. Cette reprise de la hausse de l'indemnitaire doit se poursuivre, en particulier à destination des plus bas niveaux de qualification : chaque année une enveloppe dédiée à cet objectif de remontée du plancher indemnitaire sera proposée au conseil d'administration. L'investissement de chacun ne se traduira pas seulement par une logique indemnitaire attachée à la fonction. Les initiatives et les innovations en matière de recherche, de formation et d'administration seront encouragées et reconnues. Nous étendrons la logique des Bonus Qualité Recherche à **des BQ Enseignement et BQ Administration** afin de reconnaître l'investissement des personnels, de les aider à la réalisation et valorisation de leurs projets.

*Relancer la politique indemnitaire sur une base collective*

Cette dynamique indemnitaire sera associée à une relance de **la dynamique en matière de politique sociale** (le budget a été doublé depuis 2009). Nous voulons **construire un grand service commun de l'action sociale au plus vite** au sein de l'Université de Lille : un service ayant un budget augmenté, qui fédère les initiatives sociales déjà existantes, les cumule de manière à améliorer les services proposés à chacun (accueil des enfants en CLSH, crèche, aide médicale, aide d'urgence, prêts sociaux, prise en compte des PIM et d'une baisse du prix du ticket de restauration), en invente d'autres (chèques vacances, chèque déjeuner, chèques loisirs,...) et poursuive donc la dynamique budgétaire croissante engagée par notre établissement **(de l'ordre de 10% par an)**. Ce grand service, de type Comité d'Entreprise, sera en capacité de subventionner des initiatives associatives qui viendront enrichir l'action sociale existante, la diversifier et créer des espaces libres de partage entre agents (sport, voyages collectifs, activités culturelles, initiatives citoyennes,...). **Notre grande université doit être une université socialement responsable**. Nous en avons les

*Construire un grand service d'action social, avec une hausse des dotations*

moyens et ce sera un objectif prioritaire (qui se lit aussi dans le cadre de la vie de campus que nous voulons développer).

L'université contribuera au développement équilibré de la société, par son apport éducatif, son soutien aux territoires et la gestion de ses propres salariés et usagers. C'est là sa responsabilité sociale, au sens de sa capacité à agir sur elle-même (à être exemplaire) et sur la société pour faire progresser l'accès aux savoirs et promouvoir des modes de vivre ensemble soutenables.

### UNE POLITIQUE PATRIMONIALE EFFICACE ET A L'ECOUTE DES BESOINS PRESENTS ET FUTURS

Notre politique patrimoniale se décline selon trois axes principaux : (1) la poursuite du développement de grandes infrastructures (formation/recherche) permises par le plan campus, le FEDER et le CPER. (2) l'amplification d'opérations de maintenance et de proximité visant à améliorer les conditions de vie et de travail des personnels et des étudiants. (3) le soutien à un développement durable de notre campus dans une logique de Troisième Révolution Industrielle (TRI).

Les deux derniers points de cette politique doivent nous conduire à une plus grande « **humanisation** » des espaces patrimoniaux du campus.

Sur le plan structurel, **notre campus connaît une mue patrimoniale sans précédent** qui va se poursuivre ces prochaines années. Après l'ouverture de la résidence REEFLEX et de sa crèche attenante, c'est au tour du Learning Center Innovation LILLIAD d'accueillir ses premiers publics en septembre 2016. Les travaux de la plaine des sports, la réhabilitation du Coséc et la construction d'un complexe sportif débutent cette année tandis que ceux liés à la restructuration du secteur chimie entrent dans une phase opérationnelle. Les travaux du bâtiment D (Stic-Soft), de l'animalerie et des serres sont actuellement en phase d'étude avant réalisation, prévue en 2017. Le rapatriement de l'IUT du Recueil, bien que non reconnu au titre du CPER, est toujours d'actualité avec la finalisation d'une solution multipartenariale entre Etat, Région, MEL et logique TRI, en étroite collaboration avec la Direction de l'IUT. L'engagement de rapatrier le site du Recueil en 2019 sera tenu. Enfin, le principe de l'extension de la station marine de Wimereux et la réalisation de locaux de sommeil dans le cadre d'un accord avec un bailleur social sont désormais actés.

Ces « grands travaux » modifient profondément la physionomie de notre campus. Ils permettent aujourd'hui, et plus encore demain, d'offrir à notre communauté des équipements recherche et formation de premier plan. A l'avenir, ils devront être complétés en renforçant la logique de liaisonnement entre les bâtiments, en achevant les réhabilitations nécessaires dans le cadre de la TRI, en étendant le principe d'une Université Zéro Carbone.

**Toutes ces actions ont besoin d'être associées à une attention plus forte apportée au quotidien des personnels et des étudiants.** Pour cela, nous lancerons un « **grand programme de petit travaux** » dont l'objectif est d'améliorer la qualité de vie de travail ou d'études de chacun. Ce programme comprendra :

(1) l'amplification d'actions correctives dites de petite maintenance ou de proximité (correction de défauts divers, reprise des cheminements piétons non traités, ...) de nature à résoudre les situations jugées les plus insupportables au quotidien ;

(2) l'installation ou la rénovation d'espaces de partage et de convivialité sur tout le campus, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des bâtiments, à destination

*Une mue patrimoniale sans précédent... qui doit être associée à une attention plus forte au quotidien des agents et usagers*

*Un grand programme de petits travaux*

des personnels comme des étudiants (aménagement de salles de pause, de réunions, installation d'aires de pique-nique, meilleure insonorisation de la salle de café de l'Espace Culture, etc.)

(3) l'accélération de la réhabilitation des espaces dédiés à la formation. Sur la base d'un audit réalisé dans toutes les salles d'enseignement, nous arrêterons un plan d'actions prioritaires pour corriger les situations les plus dégradées (réfection de peinture, installation de stores, de rideaux, de prises électriques et/ou de tableaux supplémentaires, déploiement de la vidéo-projection, augmentation de la capacité d'accueil des salles de TD chaque fois que possible, création d'une salle multimédia gérée par le SEMM de plus grande jauge, changement du mobilier vétuste, rénovation d'amphis, etc.).

Toutes ces opérations ont pour objectif d'améliorer la qualité de vie sur le campus en veillant à une plus grande écoute des besoins de proximité de chacun. Pour mener à bien cette politique, nous soutiendrons fortement les équipes logistiques, sur les plans budgétaire et humain, en veillant à mieux articuler leurs interventions avec l'ensemble des services et grandes composantes concernés (un service central mieux articulé avec les composantes, mieux valorisé, et rendu plus réactif par un positionnement repensé).

De manière sous-jacente et transversale, notre politique patrimoniale intégrera systématiquement la problématique du handicap pour une meilleure prise en charge des personnels et des étudiants concernés. Mise en place en 2014, la **politique globale du handicap** sera poursuivie dans les années à venir en intégrant au delà des problématiques d'accessibilité et d'adaptation de notre campus (bâtiments d'enseignement, bureaux de collègues confrontés à une situation de handicap, voiries, etc.) tous les éléments patrimoniaux de nature à faciliter et améliorer le quotidien de chacun.

Le dernier aspect de notre projet patrimonial, le volet TRI, s'inscrit dans le cadre de **PACTE Université de Lille**<sup>2</sup> qui développe trois types de projets : (1) un principe de maîtrise des fluides avec une meilleure gestion des réseaux (projet SUNRISE) ; (2) un principe de réhabilitation des bâtiments au plan énergétique (logique du FEDER énergie : bât SN1, C1, projet de maison des personnels) ; (3) un principe de mobilité douce sur le campus. Ces trois aspects sont dans le plan voté de SPSI et induisent une forte mobilisation des partenaires privés (CCI) et publics (Région, MEL, Etat) dans le cadre d'un consortium de réalisation en cours de constitution. C'est un aspect central de la vie de campus évoquée plus loin. Il s'agit en effet de parvenir à réaliser un campus démonstrateur de la ville de demain, avec des espaces extérieurs et intérieurs conviviaux, plus propices aux échanges et permettant de profiter agréablement des 140 ha de la cité scientifique. C'est un enjeu crucial de qualité de vie sur le campus.

Tous les efforts engagés au niveau patrimonial visent ainsi un objectif essentiel : l'humanisation des espaces et locaux du campus pour faire de notre Université un lieu exemplaire en termes de qualité de vie, tant sur le plan social qu'environnemental.

*Le PACTE U Lille, la politique globale du Handicap : un engagement sociétal fort de l'Université*

<sup>2</sup> [http://www.univ-lille.fr/fileadmin/user\\_upload/Videos/Film%20Pacte%20octobre\\_1.mp4](http://www.univ-lille.fr/fileadmin/user_upload/Videos/Film%20Pacte%20octobre_1.mp4)

**VERS LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE, BUDGETAIRE ET COMPTABLE**

**La vie de chacun doit être rendue plus simple par des procédures plus claires, moins lourdes, dématérialisées.** C'est un fort engagement de l'équipe actuelle, qui a fortement dématérialisé et cherché à simplifier les procédures. Il faut poursuivre cet effort avec les services, dans le cadre du processus de fusion et de la mise en place de la nouvelle gestion budgétaire et comptable public (GBCP).

**Le pilotage des différents aspects de nos activités (recherche, formation, administration) doit être davantage intégré** sous la forme d'une interrelation plus forte entre ces différents aspects. La création d'un Système d'Information recherche basé sur des indicateurs prenant en compte toute l'activité et un outil plus complet de l'évaluation du coût de l'offre de formation doivent nous y aider. Il faut également poursuivre le déploiement d'une formation des Personnels permettant une montée en compétence des services financiers pour une amélioration de la qualité comptable, tout en mutualisant des services de gestion locaux pour une meilleure structuration. L'établissement doit mieux parvenir, tout en gardant à chacun des composantes et laboratoires une (plus) grande liberté de choix, à une vision complète et cohérente, lui permettant d'anticiper le risque budgétaire et comptable pour mieux le prévenir.

*Des procédures simplifiées  
 Un pilotage plus intégré*

Pour ce faire l'organisation administrative privilégiera la distinction entre rattachement administratif et fonctionnel, de manière à avoir des fonctions supports organisées de manière cohérente, avec des règles communes (logique du rattachement administratif à une équipe centrale) et une gestion de proximité assurée par un rattachement fonctionnel au plus près des acteurs et du terrain. Ce principe de service de proximité, en informatique, en matière patrimoniale, en matière financière... a montré ses fruits et sera renforcé et étendu à d'autres fonctions. Cette logique doit permettre aux agents acteurs de l'université, de mieux comprendre les systèmes de décision administratifs simplifiés et réactifs tout en sécurisant l'ensemble des ressources financières.

**La dimension pluriannuelle des engagements doit être renforcée** avec des jalons précis sur la réalisation de la trajectoire prévue en matière de formation et recherche. L'établissement de Contrats pluriannuels d'Objectifs et de Moyens basés sur des dialogues de gestion renforcés est un enjeu important, qui doit être conforté et étendu à l'horizon du contrat d'établissement. Indépendamment de la structuration des composantes, dont le périmètre évolue, les engagements vis-à-vis des laboratoires peuvent recevoir très vite cette dimension pluriannuelle.

Simplifier, donner des perspectives temporelles doit permettre de dynamiser et de rendre plus visible le soutien administratif, fort, à l'ensemble des actions entreprises. Ainsi il est souhaitable d'améliorer la présentation des différentes politiques, votées par les Conseils, de l'établissement, des composantes et des laboratoires, en privilégiant encore davantage des budgets consolidés fondés sur la méthodologie désormais éprouvée des coûts complets.

Cette vision donnera une meilleure lisibilité de la politique d'établissement et des nombreux engagements pris par notre université sur tout le spectre de ses responsabilités : formation, recherche, engagements citoyens, qualité de vie sur le campus.