



Programme :
ENSEMBLE [on va plus loin] pour l'Université de Toulouse
Ressources Humaines : Enseignant, Enseignant-chercheur et
personnels BIATSS

Notre ambition : Les femmes et les hommes qui travaillent à l'Université de Toulouse sont la principale richesse de l'établissement, ils doivent être placés au cœur de son projet

Pour cela il faut :

- mobiliser,
- encourager les initiatives,
- favoriser les prises de responsabilités,
- s'appuyer sur le dynamisme et la capacité d'innovation,
- accompagner, donner du sens, dynamiser le collectif

Moderniser, actualiser et soutenir la politique des RH à travers 3 axes :

- Une politique RH pluriannuelle partagée et concertée
- Accompagnement et suivi de toutes les carrières
- Mieux vivre dans l'Établissement

1. Une politique RH pluriannuelle partagée et concertée

Construire une politique claire basée sur la concertation, reposant sur des indicateurs et des outils de prévision et de prospection qui permettent de définir une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences qui fait consensus pour tous les métiers.

Construire des indicateurs partagés afin d'améliorer la convergence en matière de recrutement entre les composantes dans toutes les fonctions pédagogiques, administratives et scientifiques.

L'analyse croisée d'indicateurs permettra d'objectiver les besoins et d'offrir de la visibilité sur plusieurs années pour mieux anticiper les besoins en fonction des moyens de l'établissement. Le suivi quotidien d'indicateurs permettra également de mieux anticiper les difficultés des services, composantes en tension pour faciliter les recrutements nécessaires, par exemple pour éviter l'interruption de compétences suite à un départ.

Notre programme s'appuie sur les propositions suivantes :

- Améliorer le potentiel RH Formation/Recherche/Administration selon un plan pluriannuel basé sur l'analyse des marges budgétaires disponibles ;
- Favoriser une concertation impliquant tous les acteurs : composantes, laboratoires, directoires, conseils centraux et instances de représentation du personnel ;
- Co-construire les campagnes d'emploi en se donnant des objectifs en matière de repyramidage ;
- Permettre aux composantes de faire remonter des besoins, notamment lors de la validation des recrutements au fil de l'eau ;

- Définir une stratégie claire et partagée sur l'équilibre des recrutements des contractuels et des titulaires ;
- Engager une réflexion sur la dématérialisation des processus de recrutement permettant de clarifier, simplifier et assouplir la procédure actuelle en impliquant les acteurs de terrain ;
- Présenter un organigramme précis avec les missions de chacun et accompagner chaque personne dans ses souhaits d'évolution de carrière ;
- Donner plus de visibilité et de transparence dans la prise de décision par la rédaction de compte-rendu diffusé largement et en revenant vers chaque agent pour expliquer les décisions (notamment dans le cadre de promotion).

Ce qui a déjà été réalisé :

Les données RH des dernières années sont désormais accessibles à tout agent sur l'intranet de l'établissement à travers le Système d'Informations Décisionnel (SID), des groupes de travail (GT) sur les carrières ont été créés. Cet ensemble a permis de travailler sur la campagne d'emploi 2025 en concertation avec tous les acteurs (composantes, laboratoires, directoires et conseils) donnant lieu au déploiement de concours à la titularisation et de promotions en ciblant les BAP et section CNU identifiées grâce à des indicateurs partagés issus du SID.

En parallèle un travail sur la qualité des procédures de recrutement a été initié pour faciliter les recrutements BIATSS nécessaires et éviter l'interruption de compétences suite à un départ.

2. Accompagnement et suivi des carrières et projets professionnels de toutes et tous

L'Université de Toulouse doit agir pour renforcer son attractivité, améliorer les carrières et conditions de travail et ainsi éviter le décrochage de notre établissement face aux besoins en recrutement. Le collectif « Ensemble » souhaite mettre en avant l'emploi public titulaire en accompagnant les contractuels vers les concours mais également en attirant des nouveaux talents sur des emplois pérennes.

Le cœur de notre projet politique est de redonner du sens à la progression de carrière en déployant et accompagnant le repyramidage, pour les enseignants-chercheurs grâce à l'ouverture de postes de Professeur prévu dans la LPR (repyramidage), mais également pour les personnels BIATSS en revalorisant tous les métiers pour mieux accompagner les progressions d'évolution.

L'accompagnement de carrière de chaque personne doit être fait depuis son accueil jusqu'à son départ.

Nos engagements pour les enseignants et enseignants-chercheurs :

1. Atteindre la cible nationale du taux de PR à 40% en s'appuyant sur les dispositifs prévus dans la LPR et proposer des postes 46.3 ;
2. Pour plus d'équité, il est essentiel que les dossiers soient expertisés par les pairs disciplinaires ;
3. Pour les enseignants du second degré (ESAS) compenser le plus possible les différences entre les primes PES et RIPEC C1.

Nos engagements pour les personnels BIATSS :

1. Favoriser l'emploi de titulaires et accompagner les collègues contractuels vers les concours de la fonction publique en améliorant les dispositifs de formation et d'accompagnement ;
2. Soutenir le repyramidage dans nos campagnes d'emploi pour offrir une progression de carrière à l'ensemble des collègues ;
3. Demandes de recrutement au fil de l'eau : à compétence égale, privilégier les mouvements internes, associer les composantes à ces commissions afin de répondre au mieux aux besoins ;
4. Avancement : s'assurer d'une représentation plus équitable d'expert dans la composition des comités de lecture chargés d'évaluer les dossiers, chaque dossier devrait être évalué par deux rapporteurs dont un de la même BAP. Faire un retour sur chaque évaluation pour permettre à tous d'améliorer son dossier ;
5. Agir pour améliorer l'attractivité des postes au recrutement des personnels administratifs et techniques en améliorant la politique indemnitaire en particulier pour les personnels de catégorie C et B ;
6. Engager une réflexion avec les instances paritaires et les composantes pour dégager un budget complémentaire pour l'introduction d'un CIA (complément indemnitaire annuel) ;
7. Pour le corps des AENES, renforcer les liens avec les services du Rectorat pour augmenter le nombre de promotion des collègues et les accompagner durablement dans leur plan de carrière ;
8. Favoriser la formation continue à l'évolution des métiers administratifs et techniques, secrétariats pédagogiques, accompagner les managers sur leur prise de fonctions et tout au long de leur carrière, initier le mentoring en transmettant compétences et savoir-faire, développer les bilans de compétence pour soutenir les projets professionnels de chacune et chacun.

Ce qui a déjà été réalisé :

*Les agents BIATSS ont pu bénéficier de dispositifs d'accompagnement de préparation au concours en 2024. Les compositions des comités de lecture chargés d'évaluer les dossiers des candidats à l'avancement assurent une représentation équitable de tous les acteurs. La réflexion sur une évolution de la politique indemnitaire (RIFSEEP : évaluation IFSE et mise en place d'un CIA) est programmée en 2025.

*Pour les enseignants-chercheurs, de nouvelles procédures ont été mises en place pour le traitement des primes et avancements alliant les compétences des CNU, Groupes d'Avancement et Conseil académique en formation restreinte.

En plus du repyramidage prévu par la LPR, des postes PR 46.3 à l'échelle de l'établissement figurent dans la campagne d'emploi 2025.

*Pour les 256 enseignants du second degré, non embarqués lors de la mise en place de la RIPEC C1, une prime d'intéressement (l'article 954-2CE) a été mise en place pour intéresser ces derniers aux spécificités de l'enseignement supérieur.

*Quel que soit le statut des personnels, les fonctions ouvrant droit à une prime fonctionnelle ont été réévaluées et élargies aux fonctions de direction d'unités.

3. Mieux vivre dans l'Établissement

L'environnement de travail est un élément essentiel dans l'accompagnement des personnels dans l'exercice de leur métier. Cela passe notamment par la mise en place d'une politique volontariste

et des pratiques en faveur de la durabilité environnementale et sociale. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutter contre toutes les formes de discrimination, favoriser la conciliation des temps de vie, la prise en compte des besoins spécifiques des personnels en situation de handicap et des agents en difficulté.

Construire et développer un sentiment d'unité et d'appartenance à notre université dont chacune et chacun pourra être fier, c'est aussi devenir plus attractif. Cela commence par bien accueillir les nouveaux entrants, assurer leur suivi tout au long de la carrière. Le collectif « Ensemble » s'engage également à mieux accompagner les départs en retraite pour remercier nos aînés pour leur rôle fondamental dans la vie de l'établissement.

Nos engagements en faveur de la qualité de vie au travail :

1. Définir d'un plan d'action pour l'accompagnement des personnels vers un meilleur aménagement du temps de travail (mise en place par exemple du 4 jours hebdomadaire) qui tienne compte du dérèglement climatique et de l'allongement des carrières ;
2. Développer une culture inter-composantes d'établissement : donner du sens au travail de chacune et chacun au sein d'un collectif, travailler sur les processus pour mieux fonctionner dans un esprit de complémentarité, de solidarité et de confiance ;
3. Repenser l'organisation d'une journée d'accueil des nouveaux entrants : présenter l'histoire, les projets phares de l'établissement en recherche et en formation, les différentes composantes et les services, prévoir un dispositif de bienvenue pour tous ;
4. Agir pour la santé : améliorer l'ergonomie des postes de travail, développer des formations et sensibiliser le personnel à la santé au travail. Initier des expériences pilotes comme le sport quotidien au travail.
5. Maintenir un lien très régulier entre personnels des différents services : par le biais de formations, de webinaires, de visites de service et d'échanges ;
6. Créer un Observatoire des métiers qui s'appuierait sur le bilan social et une large concertation qui aurait pour mission d'étudier les évolutions des métiers (développement de l'IA par exemple) et de proposer des solutions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail ;
7. Développer les actions sociales (culture, sport, art, ...), la médecine de prévention ; psychologue du travail ; assistante sociale ; aides sociales.

Ce qui a déjà été réalisé :

Le recrutement d'une psychologue.

Une enquête sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) a été lancée en 2024 pour établir un diagnostic précis et orienter efficacement les actions à venir dans le cadre du plan d'action 2025.

L'université s'engage résolument dans la promotion de l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations, et l'intégration des besoins spécifiques des personnels en situation de handicap ou en difficulté. Le dispositif Accompagnement, Veille et Ecoute (AVEC), véritable guichet unique, offre désormais un soutien personnalisé aux membres de la communauté universitaire confrontés à des situations de détresse psychologique, de difficultés socio-économiques, de discriminations ou de violences sexistes et sexuelles. Le soutien financier de l'État par le biais du dialogue de performance 2024 a permis de recruter deux personnels pour ce dispositif.

Afin de promouvoir l'inclusion, un comité de pilotage pour le handicap a été créé, représentant personnels et étudiants, afin de construire et valider la stratégie de l'établissement dans ce domaine.