



# NOUVEL ÉLAN

Ensemble pour une Université active, formatrice et responsable

## Nos prochaines rencontres :

Vendredi 18 septembre      **UFR Santé** (site de Bellepierre) – 12h30-14h – amphi C  
Lundi 21 septembre        **UFR LSH** – 12h30-14h – Amphi S (Sudel Fuma)  
Mardi 22 septembre      **CIRAD/3P/PBVM**T (heure et lieu à venir)  
Mercredi 23 septembre    **PTU/CYRO**I (heure et lieu à venir)

[Cliquez ici pour rejoindre la réunion Nouvel Élan](#)

Via l'application zoom :  
Id : 822 6159 2641  
mp : 290238

## Chères collègues, chers collègues,

Aucune structure professionnelle ne peut grandir, se développer, progresser, si les individus qui la composent ne sont pas persuadés de la nécessité de leurs tâches et si ces mêmes tâches ne sont pas reconnues et valorisées. L'épanouissement au travail n'est pas une vue de l'esprit : il est à la fois source d'une réussite professionnelle collective et objectif de satisfaction personnelle.

En ce domaine, la marge de progression de notre établissement est considérable. Dès 2017, le rapport « Audit Ressources Humaines et Organisation » rédigé par M. Benoit Conan pointait les insuffisances de l'Université de La Réunion en la matière :

- « un profond mal-être au travail » ;
- « une importante insuffisance de prise en compte, d'écoute » ;
- « un management souvent approximatif, voire ressenti comme injuste » ;
- « un manque de reconnaissance et de communication » ;
- etc.

Trois ans plus tard, nous pouvions légitimement penser que les préconisations du rapport Conan avaient été entendues et mises en œuvre. Or que lit-on, en 2019, dans l'évaluation HCERES ? « Désorganisation fonctionnelle », « maintien des modes de gestion dépassés, eux-mêmes facteurs de dissension », un rapport d'auto-évaluation (RAE) « peu documenté, pauvre en données précises permettant de faire bilan », etc.

NOUVEL ÉLAN n'étant pas partisan des « actions “gadgets” » (rapport Conan), nous proposons, en matière de gestion des ressources humaines, des actions de bon sens, ciblées, cohérentes et adaptées à la situation qui est celle de notre université. Ni effets d'annonces, ni communication tous azimuts, mais une réelle volonté politique d'avancer tous ensemble !

## 1. Structuration des services

La nouvelle structuration en pôles, directions et services, déployée en 2019/2020, n'est certainement pas celle que nous aurions souhaitée. Sa principale caractéristique - émiettement et dispersion des fonctions - est porteuse d'un danger potentiel : la dilution des responsabilités. Néanmoins, nous sommes conscients de la somme de travail fourni par les collègues pour réaliser, dans des délais contraints, la mise en place de cette organisation. Et nous ne souhaitons pas ajouter de l'impermanence à l'instabilité, deux maux dont souffre trop notre université.

Nous maintiendrons donc le schéma actuel tout en veillant à :

- la cohérence d'ensemble du système ;
- la définition du périmètre d'intervention de chaque structure (ce qui ne signifie pas cloisonnement mais permet d'éviter les redondances) ;
- une bonne communication verticale (descendante et ascendante) et transversale.

À cet effet, la Direction Générale des Services retrouvera toutes ses prérogatives d'organisation, de coordination, d'impulsion, de pilotage et de conseil.

Deux Directeurs/Directrices Adjoint.e.s des Services (DGSA) compléteront l'organigramme sur les champs d'intervention de la formation et la recherche d'un côté, et des fonctions support, de l'autre.

De même, il est essentiel qu'un binôme de haut niveau DGS/DRH travaille de concert pour impulser la nécessaire modernisation de nos pratiques managériales.

## 2. Une politique de l'emploi proactive

Si gouverner, c'est prévoir, il importe donc de :

- **cartographier les emplois** d'enseignants, d'enseignants-chercheurs, de BIATSS, afin :
  - de disposer d'une vision exacte de la structure des emplois et des écarts,
  - d'évaluer avec impartialité le déficit enseignants/enseignants-chercheurs,
  - d'élaborer un plan d'action (réduction, recrutement, promotion, formation) permettant de rééquilibrer les moyens entre les différentes composantes et les structures de l'administration centrale ;
- établir une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences** (GPEC) dans le cadre de la mandature ;
- élaborer une **programmation pluriannuelle des emplois** et proposer des trajectoires pour les personnels ;
- **moderniser notre système d'information** (SI) pour la partie Ressources Humaines.

La cartographie des emplois et la mise en place de la GPEC fourniront les outils pour une **politique globale de formation continue** : la professionnalisation du personnel BIATSS et la montée en gamme des compétences de tous sont les conditions de notre réussite.

Un autre volet important est celui des contractuels dont certains sont au service de notre établissement depuis des années. Dans le cadre de la loi Sauvadet, nombre d'entre eux avaient été titularisés. Il ne s'agit pas ici de faire preuve de démagogie, mais de traiter l'ensemble des dossiers dans un cadre de stricte équité. De manière générale d'ailleurs, NOUVEL ÉLAN souhaite mettre en place, en matière de recrutement et de promotion, des **procédures transparentes et stabilisées**.

### **3. De la Qualité de Vie au Travail à l'Université de La Réunion**

Nous avons entendu l'expression des souffrances au travail, dans les services, dans les départements, dans les laboratoires. Cette souffrance, palpable, est cependant difficile à mesurer et résorber quand on ne dispose pas des outils ou des instruments adéquats. Les différents rapports sur notre établissement nous l'ont rappelé à maintes reprises. Nous proposons de développer des indicateurs comme autant de baromètres pour aider à la décision et prioriser les actions qui se devront d'être ambitieuses.

NOUVEL ÉLAN propose également de regarder d'autres enjeux structurels liés à la qualité de vie au travail.

Nous souhaitons reprendre le contrat d'objectifs en nous attachant à identifier les inégalités Femmes-Hommes. Une première phase de diagnostic est d'abord nécessaire. Nous produirons de manière collégiale des indicateurs fiables et objectifs qui permettront de dresser un portrait des inégalités Femmes-Hommes dans l'établissement. En effet, comment un établissement peut-il agir quand il ne sait pas comment sont réparties les charges de travail, les emplois, les responsabilités pédagogiques et administratives en fonction du genre ? Par ailleurs, comment les personnels peuvent-ils se saisir des inégalités qui les concernent quand les réponses à des questions aussi simples, sur des sujets tels que les processus de recrutement, les règles de classement sur un poste ou une promotion, ou encore les procédures de déclaration d'accidents du travail ne sont pas largement diffusées ? L'établissement doit permettre, à tous ses personnels, un accès simple et généralisé à l'information sur leurs droits.

Le travail sur l'obtention de labels dans le domaine des ressources humaines (comme le HRS4R - *Human Resources Strategy for Researchers* - pour la recherche) constitue une première occasion de discuter et de débattre des bonnes pratiques paritaires au travail.

Nous proposons de développer d'autres initiatives valorisant l'intelligence collective pour résoudre durablement les inégalités dans notre établissement. Nous faisons le pari qu'associer les ressentis des personnels à des indicateurs plus objectifs et scientifiquement fondés peut nous permettre de sortir de ces situations délétères.

Rétablir une qualité de vie acceptable au travail passe par d'autres actions, tournées vers les personnels : la question de la création d'un comité d'entreprise doit être étudiée, il en va de même pour le rétablissement du budget social pour permettre à ceux qui traversent une situation difficile d'augmenter leur pouvoir d'achat. Enfin, vivre une véritable culture d'établissement nécessite

d'avoir accès à des services collectifs. Ces actions peuvent s'effectuer en parallèle de la phase visant à diagnostiquer nos forces et faiblesses.

**Pour le collectif NOUVEL ÉLAN, promouvoir la cohésion des personnels de notre établissement, l'Université de La Réunion, n'est pas un luxe, mais une nécessité.**

Brigitte Grondin-Perez, Christian Lefebvre d'Hellencourt  
et les membres du collectif NOUVEL ÉLAN.

[www.nouvelelan2020.com](http://www.nouvelelan2020.com)