

Mesdames, Messieurs, Cher(e)s collègues,

J'ai l'habitude, en fin d'année universitaire, de m'adresser à l'ensemble de notre communauté pour un point d'actualité. Je souhaite cette année, en plus, m'adresser directement aux personnels administratifs, techniques et de bibliothèques. Vous le savez, j'ai placé l'emploi BIATSS au cœur de la politique de mon premier mandat :

- Nous avons notamment engagé une politique indemnitaire ambitieuse de **ré-évaluation et de ré-équilibre en faveur des catégories C et B.**
- Nous avons **mis en place des profils de carrière pour les personnels en CDI.**
- Nous avons par ailleurs augmenté de **+35% le budget de formation des personnels.**
- Les primes fixes de fin d'années pour 2012 ont été revalorisés à **400 euros contre 250 euros en 2011.** Parallèlement les primes d'encadrement ont été revalorisées et la procédure de répartition a été clarifiée. **En 2015, un nouvel effort a été fait pour revaloriser les primes de fin d'année à 500 euros contre 400 euros en 2014.**
- Le travail mené durant mon premier mandat a permis de diminuer le nombre des contrats les plus précaires. **La politique menée a ainsi permis de dé-précariser plusieurs situations (+34 titulaires, + 25 CDI).**

Dans ce contexte, je souhaite pouvoir communiquer sur un certain nombre d'informations contradictoires qui sont actuellement diffusées dans notre université, et qui sont sources d'inquiétudes. Il est exact que notre situation budgétaire est tendue en cette fin d'année universitaire. J'ai régulièrement fait état de celle-ci devant la communauté et au cours de plusieurs réunions. Les difficultés se sont accentuées récemment pour des raisons qui ne dépendent pas de nous mais s'inscrivent dans une situation nationale. Cela impose donc un certain nombre d'efforts budgétaires, annoncés dès le mois d'avril, et notamment le non renouvellement de certains CDD (4 BIATSS et 17 ATER).

Indépendamment du non-renouvellement d'un nombre très limité de contrats en septembre 2016, qui répond au besoin d'économies pour terminer à l'équilibre l'année 2016, nous avons engagé la mise en place, prudente, de la charte des personnels contractuels qui a été votée fin 2015. Cette charte prévoit qu'au-delà de 3 ans, le contrat n'est plus renouvelé, afin d'éviter les situations humainement dramatiques de collègues arrivant à 6 ans de contrat et qui, ne pouvant bénéficier d'un CDI, se voient exclues de l'université. Il faut bien savoir que pour les personnels de catégorie B ou C, la loi ne permet pas un CDI à temps plein au-delà de 6 ans : un éventuel CDI au-delà de 6 ans est au maximum à 70% de temps de travail (règle imposé par la loi pour les catégories B ou C), ce qui ne permet pas de vivre décemment.

Toutefois l'application de cette charte est progressive. Cette année, dans la plupart des situations qui le justifient, nous avons décidé que le contrat serait prolongé au-delà de 3 ans pour une dernière année qui permettra aux collègues concernés de bénéficier d'une transition professionnelle. Et dès vendredi 1er juillet j'ai demandé à notre directeur des ressources humaines d'examiner chaque situation individuelle (28 agents au maximum sont concernés). Pour autant, il est plus convenable d'afficher cette bonne pratique que d'entretenir nos collègues dans l'illusion qu'ils pourront obtenir un CDI à temps-plein au-delà de leur sixième année de contrat.

Le 3ème point sur lequel je souhaite vous donner des informations concerne le nouveau dispositif indemnitaire RIFSEEP. Celui-ci a pour objectif une harmonisation des régimes indemnitaires entre les filières. Il nécessite une cotation des emplois. A ce jour les textes publiés ne concernent que l'AENES. L'harmonisation des régimes indemnitaires des 3 filières est une de mes priorités puisque dès mon premier mandat je l'ai réalisé pour les catégories B et C.

Ainsi, je ne laisserai personne remettre en cause mon engagement sur la durée. La difficulté face à nous est que tous les textes ne sont pas publiés aujourd'hui, donc la convergence pourrait être remise en question. Compte tenu de la situation, il convient d'être prudent. A l'issue de 5 réunions d'un groupe de travail, du Comité Technique (CT) de débat le 21 juin, et d'une première proposition minimaliste envoyée aux membres du CT j'ai demandé à la vice-présidente aux ressources humaines de rencontrer, pour dialoguer, les différentes organisations syndicales avant l'organisation du prochain CT, ce jeudi. Je souhaitais en effet qu'elle puisse échanger avec eux sur la base d'une nouvelle proposition, qui sera remise en séance aux membres du CT. Le CT pourra ensuite, à la rentrée, donner son avis sur cette proposition, raisonnée et raisonnable. Celle-ci s'articule autour de 3 éléments :

- **Pour la filière AENES dont on connaît les textes d'application du RIFSEEP : aucun poste n'aura un régime indemnitaire inférieur au régime actuel ;**
- **Pour les filières ITRF et Bibliothèque, catégories B et C : en l'absence de texte d'application du RIFSEEP, l'harmonisation sera réalisée en pondérant le régime indemnitaire en fin d'année ;**
- **Pour les filières ITRF et Bibliothèque, catégorie A : la situation actuelle est déjà en déséquilibre avec l'AENES. Nous savons que collectivement nous devons progresser vers la convergence entre filières sur cette catégorie, et nous y travaillerons ensemble dans la durée.**

Concernant la prime de Noël, dès la première année de mon mandat je l'ai fait passer de 250 à 400€ pour tous. Je suis très attaché à ce dispositif que j'ai défendu à nouveau devant les électeurs lors des dernières élections. **Ce dispositif sera maintenu.** Son montant dépend chaque année de l'équilibre financier de l'établissement.

Voilà Mesdames, Messieurs, Cher(e)s collègues, ce que je tenais à vous dire aujourd'hui.

Je vous prie de recevoir l'expression de mes salutations respectueuses.

Alain Bonnin

Président de l'université de Bourgogne