

Liste Union des personnels pour l'UPEC

<https://elections-upec2026.my.canva.site/uniondespersonnelspourlupec/>

Mardi 16 juin et mercredi 17 juin 2026 vous désignerez vos représentant.e.s BIATSS aux conseils centraux de l'université : Conseil d'administration (CA), Commission formation et vie étudiante (CFVU) et Commission scientifique (CS) du Conseil académique (CAC).

Les personnels BIATSS jouent un rôle central au sein de la communauté de l'UPEC. Leur professionnalisme, leur sens du service public et leur capacité d'adaptation, éprouvés lors des récentes crises et transformations, garantissent le fonctionnement quotidien de l'université, l'accompagnement des étudiants ainsi que le soutien à la formation et à la recherche, quels que soient leur fonction, leur grade ou leur statut.

Dans un contexte de transformation profonde de l'emploi public et d'évolution des compétences, leur engagement ne saurait s'accompagner d'une dégradation durable des conditions de travail, des parcours professionnels ou de la reconnaissance de leur activité.

Les échéances électorales et institutionnelles doivent ainsi constituer une opportunité pour traiter de manière structurée **les conditions de travail, les effectifs, la politique indemnitaire, les évolutions des métiers et l'accompagnement des parcours professionnels**, en lien étroit avec les instances compétentes en matière de santé et de conditions de travail.

POUR UNE GOUVERNANCE RESPECTUEUSE

L'étape des élections aux conseils centraux puis de l'élection de la présidente ou du président de l'UPEC constitue un moment déterminant pour l'avenir de l'établissement. Elle doit permettre de renforcer une **gouvernance claire, collective et responsable**, capable de porter les orientations stratégiques de l'université tout en respectant le travail réel des personnels et les missions du service public.

Une gouvernance moderne ne se résume pas à des outils ou à des organigrammes : elle repose sur **la confiance, la transparence, la reconnaissance** des acteurs et le respect du travail réel. C'est cette ambition que les candidates et candidats [UNION DES PERSONNELS POUR L'UPEC](#) souhaitent porter au sein des conseils centraux de l'UPEC.

UN CONSTAT PARTAGE : UNE ORGANISATION A REEQUILIBRER

Depuis plusieurs années, les personnels BIATSS expriment un sentiment d'épuisement et d'inquiétude : postes durablement vacants, surcharge de travail, départs non remplacés, perte de repères organisationnels, tensions accrues et situations de souffrance au travail. Ces difficultés relèvent avant tout de choix organisationnels : complexité des circuits de décision, oppositions entre niveaux centraux et composantes, injonctions contradictoires. Elles fragilisent les personnels, les étudiantes et étudiants et l'efficacité du service public. L'organisation de l'UPEC doit désormais s'appuyer sur des **circuits de décision plus courts**, une **proximité renforcée entre équipes et directions** et une **responsabilité clairement identifiée à chaque niveau**. **À ce titre, nous portons les orientations suivantes :**

- Un projet d'établissement lisible et partagé, avec des objectifs clairement fixés aux cadres, dans le respect des statuts et de la réglementation ;
- Une **simplification des procédures** et des circuits administratifs, afin de réduire la charge administrative inutile et de redonner du sens aux missions ;
- L'association systématique des cadres intermédiaires et des personnels en amont des décisions, dès les phases de diagnostic et de conception des projets ;
- La fin du recours aux cabinets de conseil privés, souvent éloignés des réalités de terrain, au profit de **l'expertise interne** et de l'expérience des services ;
- Des services de qualité sur chaque site, accessibles aux étudiantes, étudiants et personnels, dans un souci d'égalité territoriale.
- La reconnaissance de la capacité de proposition des personnels, quels que soient leur fonction, leur niveau de responsabilité ou leur statut ;

RENFORCER LE MANAGEMENT DE PROXIMITE ET DE DIALOGUE INTERNE

Une gouvernance efficace repose sur un **management de proximité** reconnu et soutenu. Les cadres intermédiaires doivent disposer de marges de manœuvre réelles, d'une formation adaptée et d'une reconnaissance institutionnelle leur permettant d'assumer pleinement leurs missions d'animation des équipes, de régulation de la charge de travail et de prévention des tensions. **Ainsi nous proposons :**

- La réunion au moins deux fois par an des cadres intermédiaires, afin de présenter et partager la stratégie de l'établissement et d'en garantir une compréhension commune ;
- L'instauration d'une **note d'étonnement annuelle**, formalisée et consolidée, remontée par les cadres intermédiaires lors des entretiens professionnels, afin d'alerter sur les dysfonctionnements, les risques et les améliorations possibles ;
- Des règles claires de respect et de réactivité institutionnelle, notamment une réponse aux courriers internes dans des délais raisonnables et une prise en charge rapide des dysfonctionnements signalés par la mise en place d'un formulaire unique.

METTRE EN COHERENCE LES VALEURS ENSEIGNEES ET LES PRATIQUES INTERNES

L'université forme les étudiantes et étudiants aux transitions de demain : travail collaboratif, transformation numérique, responsabilité sociale et environnementale, économie sociale et solidaire.

Il est indispensable que ces valeurs trouvent une traduction concrète dans la gouvernance interne, les pratiques managériales et l'organisation du travail.

POUR UNE POLITIQUE DES RESSOURCES PLUS HUMAINE

Parce que le travail s'est transformé et complexifié, les emplois doivent évoluer en cohérence avec les missions réellement exercées, **il faut :**

- Relancer un **plan pluriannuel de repyramidage** des postes, notamment de la catégorie C vers la catégorie B et de la catégorie B vers la catégorie A, doit être engagé, présenté en instances
- **Titulariser les personnels qui sont en CDI** et d'ouvrir les concours pour les agents qui sont sur des missions pérennes ;
- Installer un mouvement interne régulier et transparent, permettant de valoriser les compétences déjà présentes à l'UPEC avant tout recrutement externe ;

La reconnaissance financière doit être cohérente avec les missions effectivement exercées dans le cadre d'une politique indemnitaire équitable et transparente qui doit reconnaître les missions d'expertise, de coordination, de formation et d'accompagnement. **Il faut :**

- S'appuyer sur une **cartographie** de référence des fiches de postes BIATSS **réactualisée** ;
- Prévoir une **enveloppe indemnitaire ajustée annuellement**, et retour du **CIA de fin d'année**.
- Mettre en place une instance de recours, garantissant l'équité de traitement ;

Dans cette démarche globale, **l'action sociale et culturelle** doit être reconnue comme un pilier à part entière du contrat social de l'UPEC. Elle contribue à la qualité de vie au travail, au soutien des personnels et à la cohésion collective. **À ce titre**, elle doit être **renforcée et rendue plus lisible** afin de répondre efficacement aux situations de précarité, aux accidents de la vie et aux contraintes familiales. Elle devra s'inscrire dans une stratégie claire, fondée sur des priorités définies collectivement, **des moyens identifiés**, et faire l'objet d'une feuille de route formalisée, discutée et votée en CSA et en CA, garantissant ainsi transparence, pilotage et engagement dans la durée.

MIEUX ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Les mobilités, reconversions et évolutions de fonctions doivent être anticipées et accompagnées, quels que soient l'âge, le statut ou le parcours. **À ce titre, il est nécessaire de :**

- **Renforcer l'accueil et l'accompagnement des personnels** lors des changements de poste ou de mission ;
- Sécuriser les transitions professionnelles par la formation et la reconnaissance de l'expérience acquise ;
- Proposer une offre de formation qui permette **une plus grande individualisation et sur les postes de travail** ;
- L'accompagnement spécifique des personnels les plus éloignés des outils numériques, dans une approche progressive et non culpabilisante doit être une priorité dans le plan de formation

PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX ET PROTEGER LA SANTE AU TRAVAIL

La prévention des risques psychosociaux doit être pleinement intégrée à l'organisation du travail et aux politiques de ressources humaines. Elle passe par l'application effective des dispositifs existants, la reconnaissance du lien entre dysfonctionnements organisationnels et surcharge de travail, l'attribution de moyens adaptés et l'association systématique des instances compétentes à tout projet impactant les conditions de travail, les outils numériques et les rythmes de travail.

La politique RH doit intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et organisationnels, en favorisant le dialogue professionnel, des pratiques responsables et la prise en compte des impacts environnementaux.

Fondée sur la confiance, la reconnaissance de l'expertise des personnels et leur participation aux décisions, cette approche est la condition de parcours professionnels sécurisés, de collectifs de travail durables et d'un service public universitaire de qualité.

UN ENGAGEMENT ATTENDU POUR UN CONTRAT SOCIAL PLURIANNUEL

Le constat est sans appel : aujourd'hui, l'UPEC dysfonctionne. : Chaque rentrée universitaire devient plus difficile, marquée par le départ de personnels BIATSS et enseignants pourtant engagés, et par un turnover chronique de personnels non titulaires qui fragilise durablement les services. Cette situation ne peut plus durer. Elle appelle des réponses immédiates, structurées et à la hauteur des enjeux.

Face à cela, les élus de la [liste UNION DES PERSONNELS POUR L'UPEC](#) prennent un **engagement clair** : agir rapidement et concrètement pour rétablir des conditions de fonctionnement soutenables et efficaces. Cela passe par des **recrutements prioritaires dans les métiers en tension, en particulier dans les domaines du patrimoine, de l'informatique** et des scolarités.

Ils porteront également une transformation de l'organisation du travail fondée **sur la simplification des procédures et la responsabilisation des personnels**, afin de permettre le redéploiement des agents aujourd'hui cantonnés à des fonctions de simple relais administratif (« boîtes aux lettres ») vers des missions à plus forte valeur ajoutée.

Mais au-delà des mesures d'urgence, c'est un **changement de méthode et de cap** qui est attendu. La future gouvernance de l'UPEC doit s'engager, dès le début du mandat, dans **un dialogue social structuré**, avec la négociation d'un **contrat social pluriannuel**.

Fondé sur la co-construction avec les personnels et un suivi régulier en instances, ce contrat devra garantir des avancées concrètes, mesurables et durables.

S'engager dans ce contrat, c'est faire un choix politique clair :

Celui d'une **université plus juste, plus lisible et plus humaine**, fondée sur la reconnaissance du travail réel, la confiance accordée à ses personnels et la loyauté dans le dialogue.

C'est cet engagement fort que les personnels BIATSS sont en droit d'exiger de la future gouvernance de l'UPEC.