



Dépêche n°654246

L'université de Lille vote une charte pour ses contractuels Biatss et trace les grandes lignes de sa politique handicap

Le CA de l'université de Lille a adopté le 20 mai 2021 à l'unanimité une nouvelle version de sa "charte de gestion des contractuels Biatss". L'établissement y prend trois engagements : porter la durée des CDD à trois ans, recruter en CDI sur les métiers rares ou en tension, verser un régime indemnitaire aux agents contractuels recrutés sur des missions permanentes. "Je suis fière et heureuse de ces avancées, issues d'un dialogue social nourri", commente Georgette Dal. La vice-présidente RH de l'université se félicite aussi de l'adoption d'un schéma directeur pluriannuel sur le handicap.



Georgette Dal, vice-présidente "ressources" de l'université de Lille, est aussi présidente du réseau des VP RH. Libre de droits

Accompagner vers la contractualisation "chacun de ses agents contractuels et prioritairement ceux dont les fonctions répondent à un besoin permanent". Telle est la volonté exprimée par l'université de Lille, dans une charte dédiée aux personnels contractuels Biatss. Ce document adopté en 2018, lors de la fusion de Lille-I, Lille-II et Lille-III vient d'être actualisé, après une concertation avec les élus du comité technique. Il détaille les conditions de recrutement, la rémunération, le temps de travail ou encore la protection sociale des agents contractuels.

Cette nouvelle version prévoit des embauches en CDD d'une durée de trois ans, renouvelable une fois. "Jusqu'ici, nous embauchions sur des CDD d'un an renouvelable", explique Georgette Dal, vice-présidente RH de l'université, jointe mi-juin par AEF info. "Cet allongement de la durée des contrats va donner de la stabilité aux personnels, qui pourront par exemple contracter plus facilement un prêt, mais aussi à l'université".

Métiers rares ou en tension

La charte intègre également une circulaire du 5 avril 2017 qui ouvre des "dérogations au principe général de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires". "Nous pouvons désormais recruter directement en CDI des agents de catégorie A, B ou C sur des métiers rares (avec des compétences pointues ou spécifiques) ou en tension (lorsqu'il y a plus d'offres d'emploi que de candidats)", explique Georgette Dal. "Auparavant, nous ne pouvions recruter qu'en CDD, ce qui posait un problème d'attractivité par rapport au secteur privé". L'université espère ainsi trouver plus facilement des agents de sécurité, des responsables informatiques, des médecins et infirmiers ou des soigneurs d'animaux. Elle compte aussi muscler sa direction patrimoine.

Troisième nouveauté de cette charte, les agents contractuels recrutés en CDI ou CDD sur des missions permanentes vont désormais bénéficier d'un régime indemnitaire. "Cette mesure s'appliquera au 1er septembre et coûtera 1 million d'euros par an à l'université", explique la vice-présidente. Effet attendu : "améliorer le quotidien des agents et stabiliser le personnel". Jusqu'ici seuls les personnels Biatss titulaires percevaient une prime.

Une nouvelle politique handicap

Par ailleurs, l'université de Lille a adopté le 10 juin son schéma directeur pluriannuel sur le handicap pour la période 2022-2025. Ce document comporte des mesures pour les étudiants en situation de handicap (amélioration de l'accueil, création d'un espace de coworking sur chaque campus, réseau de référents dans les composantes...) ainsi que pour les personnels.

"Aujourd'hui, nous frôlons l'obligation d'emploi de 6 % en incluant les emplois indirects", constate Georgette Dal, qui suit ces sujets depuis une quinzaine d'années. "Je voudrais dépasser ce taux de 6 % pour aller vers la banalisation du handicap. Cela passe par des recrutements mais aussi par un travail de conviction pour susciter davantage de déclarations des situations de handicap, sachant que ces déclarations permettent aussi d'aménager le poste de travail".

vivier d'enseignants-chercheurs

En ne comptant que les emplois directs, l'établissement atteint un taux de 4,53 % en 2020. L'établissement ne veut pas "cantonner" les personnes en situation de handicap "à certains métiers". Cela suppose de rééquilibrer les recrutements : aujourd'hui, 81 % des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi occupent des postes de Biatss (le plus souvent sur des postes de titulaires).

Pour augmenter la part d'enseignants et d'enseignants-chercheurs en situation de handicap, l'université entend accroître son vivier. Elle va "développer les contrats doctoraux réservés" : des étudiants de master pourront bénéficier pendant trois ans d'un financement de l'État pour mener leur projet de thèse. "Nous voulons aussi ouvrir une voie d'accès spécifique de recrutement", explique Georgette Dal. Les universités ont depuis la rentrée 2014 la possibilité de recruter des maîtres de conférences par la voie contractuelle lorsque leur handicap est compatible avec l'emploi.

Pour encore amplifier ces engagements, l'université va signer en octobre 2021 une convention avec le FIPHFP.

Malaise chez les enseignants contractuels du département de science politique

"L'université craque". Une quinzaine d'enseignants non titulaires de la section de science politique de l'université de Lille ont déposé le 31 mai 2021 des arrêts maladie pour témoigner de leurs difficultés. "L'année a été vraiment terrible : le passage du présentiel au distanciel nous a obligés à revoir tous nos cours et à réaliser un énorme travail administratif d'organisation", explique une Ater membre du "collectif des précaires", jointe par AEF début juin. "De plus, nous avons dû accompagner des étudiants souvent eux-mêmes en grande détresse. Tout cela représente une charge de travail énorme, pour un mi-temps payé 1 250 euros net... et sans perspective puisque le nombre de postes de maîtres de conférences en science politique et en sociologie est très limité". La correction des copies (jusqu'à 400 pour certains en dix jours) a été l'élément déclencheur de ces arrêts maladie dans un département sous tension depuis des années.

Interrogée, Georgette Dal estime que "le tableau n'est pas aussi noir que cela peut être dit". "Je ne nie pas qu'il puisse y avoir des ressentis de dégradation mais ce sont des vécus personnels. Il faut objectiver les données. Parler de précarité est un peu rapide", développe-t-elle. "Il est certain que les universités en général, et l'université de Lille en particulier, sont en sous-dotation mais ce n'est pas forcément pire qu'il y a quelques années. Nous venons d'ailleurs de recruter 68 enseignants-chercheurs au 1er septembre, davantage que le nombre de départs en 2020". L'université n'est-elle pas amenée à recruter davantage de contractuels en raison de la hausse des effectifs ? "La volumétrie des néoentrants n'est pas si fluctuante parce que les capacités d'accueil n'ont pas augmenté", nuance la vice-présidente.