

Conseil d'entreprise n° 519 – 22 septembre 2025- Point 519.2.4

Plan stratégique – Volet PERSONNEL : avis de la délégation CNE au Conseil d'entreprise.

Le plan s'articule autour de quatre axes – qualité de vie au travail, aménagement des fins de carrière, attractivité de notre université et cadre réglementaire et légal. Il place, et c'est un point essentiel à nos yeux, les personnes au centre des priorités.

Nous nous réjouissons que ce plan intègre un certain nombre de nos préoccupations de longue date et certaines de nos demandes récentes et plus anciennes, telles que le caractère automatique de la prime des 35 ans, la possibilité de mentorat en fin de carrière, ...

Ce plan est ambitieux, inclusif et respectueux des différentes catégories de personnel. Il s'ancre dans la réalité du terrain en s'appuyant sur des diagnostics participatifs et concrets (Pulse-T) et intègre les préoccupations du moment (fin de carrière, équilibre vie pro/perso, ...).

Toutefois, ce plan doit rester attentif à un équilibre des lignes d'action proposées aux TROIS catégories de personnel. Il donne l'impression de cibler le personnel académique de façon soutenue et précise et il ne semble pas s'attarder dans des proportions comparables aux PAT et CORSCI.

La réussite de ce plan dépendra de la disponibilité des équipes RH, or c'est un département qui fonctionne déjà en fil très tendu.

Questions :

- De quels nouveaux moyens disposera-t-il pour jouer son rôle dans la mise en place et le suivi de ce « changement de culture » que se propose de promouvoir le plan stratégique 2024-2029 ?
- Aussi, le plan ne détaille pas les ressources financières allouées à chacun des quatre axes et aux diverses actions proposées.

Enfin, voici une série de questions supplémentaires que suscite l'analyse de ce plan :

- Quelle hiérarchisation entre les quatre axes et les multiples points qui les composent ainsi que les ressources allouées à chacun de ces axes ?
- Quelles sont les top priorités de ce plan, à commencer par les premières actions prévues pour l'année 2025-2026 ?
- Quelle surcharge de travail le plan pourrait-il générer pour les responsables hiérarchiques ?
- Comment « les employés » (tout le personnel) pourraient contribuer activement à la mise en place et donc à l'efficacité et à la réussite de ce plan dans un processus d'appropriation progressive ? Un changement de culture est un changement collectif et participatif.

- Quel rôle joueront les représentants des employé.es dans l'installation du nouveau système de médiation ? Quels en seront les acteurs avec quelles missions et quelles marges de manœuvre ?
- Que recouvre *l'employee value proposition* ? Comment pourrait-il faire avancer le processus de promotion pour ne plus avoir des commissions qui conduisent à une réalité frustrante où on met en valeur les qualités des personnes que l'on ne peut reconnaître concrètement par manque de moyens ?
- Concernant l'attractivité, quels métiers et compétences seront prioritaires dans la campagne de communication vers l'environnement immédiat et à l'international ?

Conclusion :

Cette annexe du plan stratégique relative à la politique du personnel constitue une déclinaison opérationnelle des orientations définies par l'équipe rectorale, visant à replacer les travailleurs au centre de l'institution. Elle reflète une volonté claire de répondre à un ensemble de problématiques majeures. Ce plan, ambitieux dans ses objectifs, appelle à la mobilisation de ressources humaines et financières adéquates pour permettre la mise en œuvre effective de ses quatre axes. Les représentants CNE au Conseil d'entreprise proposent que le suivi de ce plan fasse l'objet d'un point récurrent à l'ordre du jour, à raison d'une fois par an.