

Elections au C.A. du 24 novembre 2021

avec

Christophe

Sandra

AUDEBERT & MORVAN

IL EST TEMPS POUR NOUS TOUS DE RÉAGIR

Task force 1

d'amélioration de nos
Conditions de travail

Task force 2

de défense sociale

Primes

aux agents innovants
Idée concrète de
Progrès

Atterré.e.s
face à la fuite massive
des cadres issus de concours
nationaux, aux « placardisations »,
démissions, sanctions disciplinaires, et
licenciement(s) de personnels loyaux mais
sans allégeance, **nous nous sommes
résolus à nous présenter au Conseil
d'Administration de l'Université des Antilles.**

RIFSEEP

renforcé pour
les Cat C & B

Soucieux de l'intérêt général, des valeurs de service
public, de l'éthique et de la morale dans la conduite
de notre établissement et respectueux du rôle
primordial que doivent jouer les personnels
BIATSS dans le bon fonctionnement de
l'université, nos objectifs seront d'y dénoncer
les dérives et de proposer des actions
fortes dès le début de 2022, pour mieux
nous défendre, amorcer le
changement et faire triompher
l'intérêt général.

Deux chèques

cadeaux et activités loisirs
au titre des œuvres sociales

100.000€

fléchés hygiène/sécurité/
confort des personnels

sectarisme

prédation

peur

Intimidation

malveillance

AFIN QUE NOUS NE VIVIONS

copinage

PLUS JAMAIS

allégeance

Autoritarisme

clientélisme

ça

VOTONS

pour
retrouver
notre
institution.

Manque de reconnaissance

clanisme

cynisme

NOUS VOULONS

PLUS JAMAIS ÇA

1) Augmenter les plafonds du RIFSEEP à égalité avec ceux du Rectorat, en priorité pour la catégorie C et B.

2) Rémunérer et gratifier les agents innovants et créatifs sur la base d'une ICP (Idée Concrète de Progrès) d'un montant de 500 à 1000€/an.

3) Booster les œuvres sociales (chèques « cadeaux » à doubler de 50 à 100 € et/ou création d'un chèque « activités et loisirs » à 50€), jusqu'à 150 € /an/pers.

4) Voter et exécuter un Complément Indemnitaire Annuel (CIA AENES) et l'intéressement (ITRF/B.U.) à la première marge de manœuvre de l'exercice.

5) Rendre transparentes les conditions d'octroi des prêts et avances aux personnels.

6) Refondre et diversifier la composition des jurys de recrutement et celle des commissions préparatoires d'examen des dossiers de promotion (ITRF/BU).

7) Escamoter toutes les « consignes politiques » et **rendre** les critères, pour les évaluations des dossiers de promotion (ITRF/BU), plus équitables et objectifs.

8) Négocier systématiquement avec le Rectorat, le « quota » polaire de promotions en Tableau d'Avancement/Liste d'Aptitude (AENES).

9) Créer une ligne budgétaire en faveur des secteurs sensibles : réparations de climatisation, fuite de fluides, achats de DAE, aides des commissions de sécurité...

10) Multiplier les réunions souples de coproduction entre services pour résoudre et anticiper les problèmes, au cas par cas (**Task Force 1**). Exemples : surpopulation dans certains bureaux, pannes à répétition...

11) Déprécier l'emploi d'ingénieur HSE pour renforcer sa capacité d'action et lui permettre d'évoluer dans un réseau plus intégré, pilier de la Task Force 1.

12) Professionnaliser les métiers sécuritaires polaires : systématiser les formations et autres attestations/certifications techniques.

13) Mettre un terme au climat d'intimidation notamment à l'encontre de certains personnels féminins et/ou précaires non allégeants : **Task Force 2** articulée autour de questions psycho-sociales, juridiques, de déontologie et d'éthique au travail.

14) Protéger les personnels administratifs et techniques, de gouvernances aux intérêts claniques en en faisant les garants de l'intérêt général supérieur de l'établissement.

15) Reconfigurer les organigrammes hiérarchiques et fonctionnels pour revenir à une notion de service et non « d'officine ».

16) Reconstituer la communauté universitaire en rétablissant les règles premières de bonne gouvernance démocratique : collégialité, bienveillance et impartialité à l'égard des acteurs.

17) Administrer une communauté de personnes à l'aune de valeurs indéfectibles de service public (intérêt général, égalité de traitement...) et d'un corpus humaniste réel.

Des régimes
indemnitaires
et avantages
sociaux sans réelle
reconnaissance
des personnels

Des avantages et
facilités de
carrières reposant
sur l'allégeance

Des
environnements et
conditions de
travail sans réelle
préoccupation de la
personne, ni de son
statut et de sa
santé

Un climat
de travail de type
prédateur

Manoeuvres de
fragmentation de la
communauté
universitaire