

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

**100.000€**

fléchés hygiène/sécurité/  
confort des personnels

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

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**