

VOTEZ

AUDEBERT - MORVAN

Task force
d'amélioration des
conditions de travail

Task force
des entreprises sociales

Prime
de 100.000€ en faveur
des entreprises de
proximité

ARSEP
pour les
opérateurs DAP C

100.000€
Règles d'hygiène/sécurité/
contrat des personnes

Deux chèques
pour le travail social
ou l'insertion des jeunes

IL EST
TEMPS POUR
CHACUN DE NOUS DE
RÉAGIR

AFIN QUE NOUS
NE VIVIONS

division

prédation

peur

intimidation

malveillance

copinage

PLUS JAMAIS

allégeance

autoritarisme

clanisme

clientélisme

Ça

cynisme

Manque de reconnaissance

RÉGIMES INDEMNITAIRES & AVANTAGES SOCIAUX

mesure

1

Augmenter

les plafonds du RIFSEEP à harmoniser avec ceux du Rectorat, en priorité pour la catégorie **C** et B

A l'UA, un catégorie C gagne seulement 250 € et doit bénéficier, en plus des revalorisations nationales, d'un coup de pouce supplémentaire.

RÉGIMES INDEMNITAIRES & AVANTAGES SOCIAUX

mesure

2

Rémunérer

et gratifier les agents innovants et créatifs sur la base d'une **ICP** (*Idée Concrète de Progrès*)

Un critère : la forte amélioration du processus de travail, du service, du pôle.

Une procédure : la validation hiérarchique puis par une commission

Une prime : de 500 à 1000€/ICP

RÉGIMES INDEMNITAIRES & AVANTAGES SOCIAUX

mesure

3

Booster

les œuvres sociales en doublant le montant du chèque cadeaux et/ou en créant un chèque « activités et loisirs ».

Nos objectifs

*2 chèques (cadeaux/activités & loisirs)
pour un montant global jusqu'à 150€/an*

RÉGIMES INDEMNITAIRES & AVANTAGES SOCIAUX

mesure

4

Voter & exécuter

un Complément Indemnitaire
Annuel (CIA AENES) et
l'intéressement (ITRF/B.U.)

*À mettre en œuvre à la première **marge**
de manœuvre de l'exercice N+1*

RÉGIMES INDEMNITAIRES & AVANTAGES SOCIAUX

mesure

5

Rendre

plus transparentes les conditions
d'octroi des prêts et avances aux
personnels

*Selon les critères : **diffusion et
information des règles** de façon
exhaustive et plus systématique*

NOS CARRIÈRES

mesure

6

Refondre

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

En intégrant et en alternant systématiquement, 3/4 de chefs de service administratifs, garants de la compétence technique et administrative

NOS CARRIÈRES

mesure

7

Escamoter

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

En actualisant la grille critérisée mise à disposition des commissions. Exemple : moins de critères valorisant l'encadrement pour les catégories C.

NOS CARRIÈRES

mesure

8

Négociier

en nouant des relations systématiques avec le Rectorat, pour établir le « quota » polaire de promotions en Tableau d'Avancement/Liste d'Aptitude (AENES).

C'est le rectorat qui tranche les ratios de possibilités de promotions A/B pour les AENES et le CROUS qui « se taille la part du lion » en raison de notre absence

ENVIRONNEMENT MATÉRIEL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

mesure

9

Créer

une ligne budgétaire spécifique annuelle visant à financer des actions rapides et efficaces en faveur de l'amélioration de nos environnements de travail

100.000€ notamment pour les réparations de climatisation, les fuites de fluides, les achats de DAE, les aides et l'appui aux commissions de sécurité...

ENVIRONNEMENT MATÉRIEL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

mesure

10

Multiplier

les réunions de coproduction entre services via la **Task force 1** (cellule souple multi-services qui se réunit au cas/cas) d'amélioration de nos conditions de travail

pour résoudre et anticiper, par exemple, les problèmes de surpopulation dans certains bureaux, pannes à répétition.

ENVIRONNEMENT MATÉRIEL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

mesure

11

Déprécariser

l'emploi d'ingénieur Hygiène
Sécurité et Environnement pour
renforcer sa capacité d'action et lui
permettre d'évoluer dans un
réseau plus intégré.

*Un ingénieur HSE titulaire constitue le pilier
de la **Task force 1** d'amélioration de nos
conditions de travail*

ENVIRONNEMENT MATÉRIEL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

mesure

12

Professionaliser

les métiers sécuritaires polaires :
systématiser les formations et
autres attestations/certifications
techniques

*Cela concerne les métiers techniques du
PUR, des laboratoires, les assistants et
conseillers de prévention*

NOTRE CLIMAT
DE TRAVAIL

mesure
13

Mettre un terme

au climat d'intimidation notamment
à l'encontre de certains personnels
féminins et /ou précaires non
allégeants

*Task force 2 de défense sociale
autour de questions psycho-sociales,
juridiques, de déontologie et d'éthique
au travail*

NOTRE CLIMAT DE TRAVAIL

mesure

14

Protéger

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

*Rôle décisif d'un **déontologue** au sein de la **Task force 2** de défense sociale*

NOTRE CLIMAT DE TRAVAIL

mesure **15**

Reconfigurer

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

*Exemple : caractère impérieux du
rattachement de la totalité des services
supports de l'établissement auprès du DGS.*

NOTRE COMMUNAUTÉ
UNIVERSITAIRE

mesure
16

Reconstituer

la communauté universitaire en
rétablissant les règles premières
de bonne gouvernance
démocratique.

*Caractère impérieux du respect des
principes de collégialité, de bienveillance et
d'impartialité à l'égard de tous les acteurs.*

NOTRE COMMUNAUTÉ
UNIVERSITAIRE

mesure
17

Administrer

une communauté de personnes à
l'aune de valeurs indéfectibles de
service public et d'un corpus
humaniste **réel**.

*Caractère impérieux du respect de l'intérêt
général et de l'égalité de traitement...*