

Le **SNPTES-UNSA** est un syndicat qui favorise le dialogue social.

Il se montre tout à la fois combatif et réformiste.

Il choisit de proposer, défendre ses idées et négocier pour aboutir à de bons compromis.

Il met tout un œuvre pour que les instances puissent fonctionner de manière optimale et que leurs prérogatives soient respectées.

TOUS vos élus SNPTES-UNSA s'engagent sur le prochain mandat à continuer à défendre TOUS les personnels

Quelques avancées déjà permises par l'action de vos élus

- Bataille pour la transparence générale :
 - pour des critères partagés objectifs pour les tableaux d'avancements et listes d'aptitudes et pour les cotations de postes,
 - autour de la « mystérieuse » cotation des A+++,
 - pour l'attribution des logements de fonction,
 - dans les politiques de suivi de carrière et d'attribution des primes, quel que soit le statut des collègues
- Défense des BIATSS sur la charte du temps de travail dont la valorisation des jours de récupération entourant des jours fériés / Contre le démantèlement voulu par la direction au printemps 2025
- Contributions à la charte des contractuels
- Défense de tous les personnels en matière sociale et de qualité de vie de travail
- Défense de nombreuses situations individuelles (harcèlements, revalorisations salariales, changements de cotations de postes, aides à la mobilité)

Nos revendications

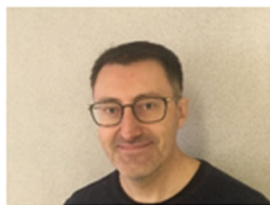
- Une revalorisation conséquente de la politique indemnitaire (RIFSEEP) des personnels, et l'augmentation significative des rémunérations pour tous pour lutter contre la précarité et une révision de la cotation des postes
- L'analyse approfondie des causes structurelles du fort turn-over des personnels BIATSS, des très nombreuses vacances au long cours sur différents postes
- L'exigence de réponses argumentées et une transparence totale sur la requalification et l'utilisation des budgets initialement alloués aux postes non pourvus (les BIATSS, variable d'ajustement ?)

- Des recrutements en nombre suffisant et une lutte concrète contre les vacances systémiques de postes BIATSS (ceux publiés + ceux non pourvus)
- L'amélioration des conditions globales de travail, en présentiel comme en télétravail, et la lutte contre les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)
- La prise en compte de la qualité de vie au travail par un travail de fond pour une meilleure considération du rôle des BIATSS sur tous les sites
- La valorisation de l'interne, en donnant la priorité aux compétences internes de l'université plutôt qu'au recours systématique à des cabinets de consultants extérieurs coûteux
- Un collège de 6 représentants BIATSS au Conseil d'Administration au lieu de 4 actuellement
- Un véritable cadrage sur l'Intelligence Artificielle (IA), pour les aspects RH, pour une non substitution de postes et de fonctions et dans le respect de l'éthique et de l'écologie
- L'attachement au maintien d'un outil de gestion du temps de travail/badgeuse, qui permet aux collègues de valoriser leur implication professionnelle, par le biais de jours de récupération ou de versement dans leur compte épargne temps
- Un rééquilibrage entre supports de postes « grands projets » et le cœur des métiers de l'université
- La prise en compte de l'importance des « fonctions support » des BIATSS
- La poursuite du travail sur le rétablissement de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Liste présentée au Conseil d'Administration (CA)



Murielle Fleury



Sébastien Valade



Estelle Manent



Jean-Marc Pasquier

Voter et faire voter
SNPTES-UNSA Transparence et équité