

## Proximité, Equité, Simplicité et Transparence

### 1. PROXIMITE

**Comme vous, nous sommes personnels de l'Université, appartenant à toutes les catégories et toutes les composantes, au plus proche de votre quotidien et à même de comprendre vos préoccupations.**

Nous ne sommes pas dans la recherche d'un "partage de pouvoir" ni dans la défense de nos intérêts personnels, mais dans la **participation aux décisions** concernant l'ensemble des personnels BIATSS.

Nous travaillerons sur des sujets concrets qui nous concernent tous et qui sont réalisables à l'échelle de l'université :

- Réorganisation des méthodes de travail des personnels et adéquation avec les évolutions sociétales et le bien-être de chacun (généralisation des cartes de déplacement pour l'ensemble des composantes, déploiement de téléphones portables pro à bas coût pour le télétravail)
- Création d'un portail de services pour personnels de l'université centralisant toutes les offres et tous les services associatifs et institutionnels : sportifs, culturels, services, aides
- Relance de projets collectifs (crèche universitaire, salle de sport pour les personnels)

Il faut repenser ce système et prendre exemple sur des modèles déjà existants dans d'autres structures publiques afin d'améliorer notre fonctionnement.

### 2. EQUITE

**Le traitement équitable des personnels est un enjeu primordial. Cette équité doit être présente à tout niveau : dans l'emploi, le statut, la fonction, la perspective de carrière, la vie en collégialité et entre les femmes et les hommes.**

Les grosses structures comme la nôtre génèrent parfois des situations injustes que vos représentants s'attacheront à détecter et corriger. **L'équité doit être au cœur** de toutes les actions pour les personnels.

Régulièrement, nos collègues connaissent des traitements différents suivant la composante ou le service d'appartenance. Ces situations font naître malaises, conflits et sentiments d'injustice.

De nombreuses situations sont inéquitables dans le collectif :

- L'interprétation des textes est trop souvent différente en fonction des responsables dans le traitement des situations individuelles : la gestion du congé maternité en est l'exemple le plus concret (point sur lequel nous avons initié un débat avec la présidence). Il faut uniformiser.
- L'accès aux services de l'université ne tient pas compte des disparités de situations : la tarification du restaurant universitaire ne tient pas totalement compte des différents salaires et situations de vie des personnels de l'université. Faut-il faire évoluer les modes de restauration (entre autres) ? C'est une question que nous avons déjà posée et un sujet que nous souhaitons voir aboutir...
- L'accompagnement au changement est trop disparate suivant les services : transmission de connaissance/savoir entre collègues devrait être obligatoire (lorsqu'il est possible). Il faut permettre aux personnels de connaître leur environnement professionnel et tenir compte des aptitudes et aspirations des collègues.
- Formation des personnels : dans leur prise de poste plutôt que de faire tout dans l'urgence et leur garantir des formations pour et par des personnels de l'université plutôt que de faire appel à des ressources extérieures.

### **3. SIMPLIFICATION ET TRANSPARENCE**

**Notre institution donne parfois l'impression de construire des usines à gaz néfastes pour le bien être des personnels et pour un travail efficace. Améliorer l'efficacité des décisions politiques passe par une meilleure implication en amont de ceux qui vont les réaliser.**

L'université a mis la question du bien-être au travail en avant. Il ne s'agit pas d'améliorer le bien-être mais de le placer au cœur de l'activité quotidienne à travers la promotion des relations dans le travail, des relations interservices, du confort durant l'activité (parking, ergonomie et mobilier ...) et l'association des opérationnels dans le processus décisionnel.

**Bien-être et efficacité sont indissociables.** Des actions simples et de bon sens doivent être menées en gardant l'idée impérative de service public :

- Simplification des échanges, des liens et des processus entre les composantes et les services centraux. Il nous faut renforcer le travail en équipe dans un but commun et concret.
- Clarification des évolutions de carrière de chacun d'entre nous, explication du fonctionnement des processus de promotion aux nouveaux arrivants (et aux anciens également !) et motivation systématique des refus afin de permettre une amélioration des candidatures...
- Evolution des fiches de poste pour coller à la réalité et proscrire les distorsions entre la catégorie de recrutement et les besoins des services (catégorie C remplissant des missions de B...)

Votez Alternative et nous porterons votre parole !