

Dans l'intérêt général, pour une meilleure qualité du service public, le SGEN-CFDT rappelle son profond attachement à la qualité de vie au travail de l'ensemble du personnel, enseignants-chercheurs et BIATSS, à la qualité des enseignements, des services proposés aux étudiants et à la visibilité à l'international des laboratoires de recherche de l'université.

Pour assurer ces missions de service public, bien qu'experts dans des domaines variés, indispensables au bon fonctionnement de l'institution, **les BIATSS ne sont pas considérés et reconnus à leur juste valeur**. Leur présence conditionne la qualité du service public. Et pourtant, ils sont sous-représentés dans les instances où se prennent les décisions importantes, telles que le Conseil d'Administration et n'ont que rarement l'occasion de s'exprimer.

Les Enseignants-Chercheurs assurent leur activité d'enseignement et de recherche dans des conditions qui ne leur permettent pas d'avoir une reconnaissance nationale et/ ou internationale, tant la charge de travail est considérable.

Une politique incitative adaptée à chacun permettrait d'accéder plus facilement à des programmes nationaux ou européens. En outre, l'université devrait considérer sa pluridisciplinarité comme un atout en vue de développer une politique de recherche inclusive avec les SHS. Aujourd'hui, UNICAEN développe une université de proximité dédiée en grande partie à la formation.

VOTEZ SGEN-CFDT pour inscrire des représentants BIATSS et des Enseignants-Chercheurs dans les instances décisionnelles, pour peser sur les arbitrages politiques !

Une dégradation des conditions de travail du personnel

Depuis plusieurs années, les BIATSS et les Enseignants-Chercheurs constatent que leurs **conditions de travail se dégradent continuellement et se plaignent de souffrance au travail**. Leur investissement dans les commissions spécialisées du CSAE ne suffit pas à résoudre les problèmes qui persistent dans les services, les composantes et les laboratoires de recherche. Des services et des laboratoires sont en manque de personnel. Des erreurs de recrutement de personnel ont des conséquences graves sur leur fonctionnement. Le mode de management est trop souvent inadapté et/ ou **procède par affinité** : quelques-uns seront en odeur de sainteté quand d'autres seront **intentionnellement marginalisés** et empêchés dans leur capacité d'initiative.

Aujourd'hui, l'équipe en place et les précédentes ont-elles pris la mesure de l'ampleur des dysfonctionnements qui affectent l'organisation des services et des composantes ? Il est permis d'en douter au vu de la situation existante. Nous avons une vision du service public, de la formation et de la recherche différente à défendre. Notre présence dans une instance décisionnelle comme le CA permettra de peser sur les arbitrages politiques.

VOTEZ SGEN CFDT pour réclamer, en toute équité, des mesures concrètes et participer aux arbitrages politiques !

Une précarité croissante

Les Enseignants-Chercheurs ont bénéficié pour certains du RIPEC, mais **la question de l'indemnitaire des BIATSS a été négligée et n'a pas été réétudiée depuis 2021**. Avec le taux d'inflation de ces dernières années, le pouvoir d'achat du personnel BIATSS s'effondre. Cette érosion constante et silencieuse laisse les agents dans une situation de précarité inacceptable. A cela s'ajoute **l'absence de toute visibilité sur la politique de pilotage des ressources humaines**, laquelle n'a jamais été présentée à la représentation du personnel (CSAE) depuis le début du mandat, alors qu'elle doit être présentée tous les deux ans. Cette opacité est d'autant plus préoccupante qu'elle touche directement la gestion des contractuels, créant une insécurité supplémentaire pour ces agents déjà en situation précaire.

VOTEZ SGEN CFDT pour soutenir la politique indemnitaire !

Un manque de transparence sur les avancements de carrière des agents

Dans les commissions siègent des experts qui font des propositions de classement des candidats. Leur avis n'est que consultatif et ils ne connaissent pas les choix finaux de l'administration. Cette méthode d'évaluation laisse planer le doute sur l'objectivité de l'administration. **Selon que vous serez apprécié par votre hiérarchie, votre avancement aboutira.**

Les agents non promus ne reçoivent même pas d'explications sur les « faiblesses » de leur dossier, ce qui accentue le manque de transparence.

Une évolution de carrière des enseignants-chercheurs à deux vitesses

Les modalités d'attribution des Promotions et du RIPEC ne sont pas transparentes au sein de l'établissement. Des enseignants CDIés, parfois sans qualification par le CNU, perçoivent une rémunération supérieure aux Enseignants-Chercheurs grâce au cumul d'heures complémentaires. A cet égard, le SGEN-CFDT dénonce les abus relatifs aux heures complémentaires, tandis que d'autres Enseignants-Chercheurs les subissent. A quand une limitation cohérente qui permettra de concilier les trois volets de l'activité des Enseignants-Chercheurs ?

VOTEZ SGEN CFDT pour redonner de la transparence à la politique des avancements et d'attribution des promotions !

Un management toxique et inadapté depuis de nombreuses années

Les situations de souffrance au travail, bien trop nombreuses, affectent tous les personnels. Elles sont liées à un management inadapté et clanique. On aime souvent pratiquer dans les services le « par-affinités ». Selon que vous avez la faveur d'un responsable, votre traitement n'en sera que meilleur. Et c'est ainsi que nombre d'agents voient leur carrière progresser ou pas, selon ces « affinités ».

Plutôt que de réprimer les pratiques managériales toxiques, l'Université préfère déplacer les agents. C'est une situation connue et perpétuée alors que l'équipe en place s'était engagée à cesser ces pratiques. Mais pourquoi ne demande-t-on pas au manager toxique de rendre des comptes ? Former les managers aux pratiques managériales saines, qu'ils soient BIATSS ou Enseignants-Chercheurs, devient une urgence. Prendre des mesures conservatoires, puis coercitives l'est également.

S'engager dans la politique de l'établissement implique de décider avec courage, ce que nous ferons !

VOTEZ SGEN CFDT pour lutter contre ses agissements au sein de l'Université !

Lutte contre les inégalités et les discriminations

L'équipe en place avait promis dans sa profession de foi que les « *harcèlements ou discriminations ne doivent plus être ignorés, mais bien combattus et systématiquement dénoncés* ». Pourtant, la réalité est tout autre. Certaines dénonciations par des victimes de discriminations ont été ignorées ou n'ont eu pour réponse uniquement de la rancœur, et ont vu leurs conditions de travail aggravées. Il devient nécessaire de sortir de l'hypocrisie et d'engager un plan de lutte contre toutes les discriminations, ainsi qu'un plan d'égalité professionnelle ambitieux, dépassant le seul cadre de l'égalité hommes-femmes.

VOTEZ SGEN CFDT pour engager ce plan de lutte !

Rétablir la démocratie universitaire

Depuis plusieurs années, les instances centrales sont devenues des chambres d'enregistrement. Les commissions spéciales ne connaissent aucune opposition. Nous souhaitons contribuer au renouvellement de la gouvernance et proposer de nouvelles idées afin de retrouver une mixité. La démocratie universitaire ne doit pas être un slogan, mais une réalité tangible.

VOTEZ SGEN-CFDT pour que l'on porte vos voix au sein du Conseil d'Administration de l'Université !