

### Ces élections concernent les BIATSS !

Depuis la réforme de 2014, les personnels BIATSS disposent de **6** élu·es au Conseil d'Administration (sur un total de 22), **4** (sur 20) à la Commission de Formation et de la Vie Universitaire, et **4** (sur 30) à la Commission de la Recherche. **Au total, 14 élues sur 74**, alors que les BIATSS constituent 1/3 des effectifs, soit **presque 1200 agents (dont la moitié de contractuel·les)**. Siéger en leur nom dans ces instances, c'est faire valoir leurs besoins spécifiques en tant que **partenaires à égalité des enseignant·es-chercheur·euses**.

Les agent·es **BIATSS sont des maillons indispensables du fonctionnement de l'Université** : sans électricité, hygiène, informatique, sans articulation financière, administrative ou logistique, sans accueil des publics, impressions, audiovisuel, ou accès à la documentation, impossible d'enseigner, d'étudier et de faire avancer la recherche. Et quand un maillon est en souffrance, c'est toute la chaîne de nos missions qui se fragilise.

L'équipe sortante que **L'Université Ensemble** avait soutenue en 2020 a su articuler cette priorité. Elle propose en cas de victoire la **nomination d'une 2ème vice-présidence BIATSS**. Elle entend poursuivre ses efforts pour rectifier la sous-dotation et le sous-effectif chroniques mettant à mal tous les métiers, et elle a su allouer davantage de temps à la résolution des problématiques BIATSS.

Les discussions autour des **campagnes d'emplois** par exemple ont été transparentes et sans démagogie face aux restrictions gouvernementales sur l'emploi public. À force de démarches la présidence a obtenu du ministère en 2022 **1M€ de rattrapage de masse salariale**. Mais en 2023 l'UT a dû participer à la revalorisation des +3,5% du point d'indice que le gouvernement avait consenti aux agent·es sans la financer complètement. C'est autant qui n'est pas allé au déroulement de carrière des agent·es, ou à soulager leur charge de travail par des recrutements supplémentaires.

- *Du pouvoir d'achat ou des emplois ?*

- *Les deux, mon capitaine !*

La politique nationale provoque sans arrêt des **dilemmes sur l'usage de la masse salariale**. D'un côté la rémunération des collègues est insuffisante au point de poser à l'UT des **problèmes d'attractivité pour les recrutements**, et de l'autre il faut garder des marges de manœuvre pour préserver les emplois et procéder aux dits-recrutements.

#### Vos 13 CANDIDATES BIATSS

##### POUR LES 3 CONSEILS

#### CA - Conseil d'Administration

##### Collège C

**Julien Meunier**, IGE, DIFOR/Cape

**Juliette Rousseau**, Tech RF, Médecine

**Patrice Garnier**, IGE, DSI

**Sylvie Mitéro**, magasinière, BU Tanneurs

**Bertrand Billault**, IGE RF, TIC, IUT Tours

**Florence Mérigot**, infirmière SSE

#### CR - Commission Recherche

##### Collège E BIATSS

##### (Ingénieurs et Techniciens)

**Alice Nué**, IGE DRV

**Alain Moreau**, IGE Médecine INSERM

##### Collège F BIATSS (Autres)

**Jean Stouff**, bibliothécaire BU Droit

#### CFVU - Commission de Formation et de la Vie Universitaire

##### COLLÈGE DES BIATSS

**Claire Durand**, ASI contractuelle, SCRIPT DRV

**Pascal Pinoteau**, IGE BS Histoire

**Amélie Bouhours**, Tech RF FacLab Cape

**Guillaume Blin**, ASI contractuel, DSI

À l'UT comme ailleurs, le **ministère laisse l'établissement gérer la pénurie**. Sans renfort financier de l'Etat il faut « choisir » entre rehausser les primes de celles et ceux qui travaillent en « **distorsion fonctionnelle** » ou transformer les supports pour mettre statuts, missions et fiches de paye en cohérence au bénéfice de ces mêmes collègues. Et sans dotation supplémentaire, ces opérations ne peuvent pas être massives. Idem pour la **lutte contre la précarité** avec malgré tout 56 passages de CDD en CDI depuis 2021. Mais cette préoccupation de moyen et long terme demande à être poursuivie avec la même exigence.

Notre participation à une gestion progressiste et sociale de l'établissement se fera avec la ferme intention d'être attentif aux besoins des publics et des salarié-es de l'université, en particulier à ceux des plus fragiles d'entre nous. Cela devra se traduire par des **arbitrages budgétaires** pour continuer à :

- Garantir aux étudiant-es du bassin départemental y compris des foyers modestes **l'accès à des filières variées sans devoir déménager** ;

- Refuser de pénaliser les étudiant-es dit-es "extra-communautaires" en compensant le différentiel de droits d'inscription voulu par l'État ;

- **Financer des ASIU** (Aide Sociale d'Initiative Universitaire) pour les salarié-es les plus pénalisés-es par l'inflation : une indemnité énergétique en 2021 et une indemnité « coût de la vie » en 2022 (versée à plus de 300 agents). Sans oublier le coup de pouce revalorisé aux frais de resto-U pour les bas salaires (versé pour plus de 5000 repas en 2023).

Et puis les enjeux de la transition écologique deviennent concrets pour les équipes, impliquées dans les bilans carbone et une nécessaire vigilance sur la consommation d'énergies et de consommables. Plus encore que les contraindre, il va falloir innover **sur les rythmes universitaires et leur impact sur leur cadence de travail**.

Et nos élu-es porteront la nécessité d'un focus plus efficace sur la **souffrance au travail et les problématiques de management**. Parmi elles la reconnaissance de l'expertise technique des agents non-cadres doit avancer : leur connaissance des publics et leur montée en compétences sont encore trop souvent bradées. Par ailleurs, le cadre de travail doit être appliqué avec plus d'équité et d'objectivité, ce qui contribuera à apaiser les rapports humains dans le travail.

Le **fort turn-over** dû à la précarité, le rythme auquel s'enchaînent les différentes phases d'activité... Tout ce cumul peut tourner à l'absurde pour des agent-es BIATSS qui en parallèle ne dosent pas leurs efforts « pour que ça tourne ». Pour beaucoup il faut reprioriser sans cesse ses tâches, remplacer, dépanner, renoncer à une formation dont on a pourtant besoin pour progresser ou se rouvrir des perspectives de promotion.

Nos candidat-es BIATSS continueront de nourrir le débat avec vigilance aux côtés des représentant-es d'autres collectifs et avec la direction de l'UT dans l'intérêt des agent-es et des équipes. Ils s'inscrivent dans la démarche d'une **Université en Mouvement collégiale, écologique et solidaire** portée par Emmanuelle Huver et Florent Malrieu.



Nous participerons à porter les **propositions de la liste ensemble**

en étant particulièrement attentifs à :

**Lutter contre la précarité et développer la solidarité**

- Poursuivre une politique volontariste en matière de **titularisation et cédésation**
- **Éviter l'externalisation de tâches vers le secteur privé** qui accroît la précarité et réduit la qualité de service.
- Poursuivre la politique de l'établissement en matière **d'aide sociale d'initiative universitaire**.
- Maintenir le **refus d'augmenter les frais d'inscription** pour les étudiant-es extra-communautaires.

**Mieux associer les BIATSS au développement de l'UT**

- Renforcer la **reconnaissance de l'expertise technique de l'ensemble des personnels** au sein des services et dans la mise en œuvre de projets structurants.
- Instaurer une 2ème vice-présidence BIATSS.
- Solliciter l'expertise des BIATSS **dans un travail collectif sur les rythmes universitaires**.

**Promouvoir l'égalité et la justice dans les différentes instances de l'établissement**

- **Réduire les écarts salariaux** (primes et salaires) entre les hommes et les femmes dans l'établissement
- Poursuivre la formation en direction notamment des personnels d'encadrement **sur les questions de harcèlement au travail et des violences sexistes et sexuelles**.

***Votez et faites voter* L'université ENSEMBLE**  
**On compte sur vous !**