

Ouverture des Négociations Égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction publique : un enjeu majeur

La délégation CGT a rappelé au Ministre de la Fonction publique qui présidait la première séance de négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction publique, la demande d'une véritable négociation sur cette question centrale et majeure qui appelle des réponses fortes et des moyens pour financer les mesures.

Le Ministre propose d'intégrer le contenu d'un accord négocié par les organisations syndicales sur l'égalité dans la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique ». Cette proposition n'est pas la hauteur de l'enjeu : pour la CGT, une loi spécifique est indispensable.

La CGT a demandé au Ministre de retenir des points importants de la plate-forme revendicative qu'elle lui a envoyée le 7 juillet 2011, et qui ne sont pas intégrés dans le premier projet d'accord du ministère présenté aux différentes organisations syndicales :

- démarche intégrée en permanence et en amont de toute décisions (lois, accords, réformes),
- suppression des écarts de salaires,
- reconnaissance salariales et pénibilité des métiers à prédominance féminine,
- articulation vie privée/vie professionnelle,
- lutte contre la précarité le temps partiel imposé,
- juste représentation des femmes, égalité d'accès à la formation.

Un état des lieux précis des inégalités avec un rapport de situation comparée doit intégrer des éléments d'analyse, ainsi que des instances spécifiques sur l'égalité comme dans les Conseils Supérieurs afin de négocier à tous les niveaux (gouvernement, trois versants de la Fonction publique, ministères, collectivités et établissements). Des mesures opposables permettraient d'imposer l'égalité professionnelle aux employeurs publics.

Nous devons vraiment avancer concrètement sur cette question de l'égalité, car le constat est malheureusement affligeant : bas salaires, temps partiels imposés, et impacts très fort du train de mesures gouvernementales sur les femmes (retraite, RGPP...).

Les propos du Ministre « en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, l'Etat se doit de mener une action exemplaire et résolue », ne doivent pas rester un discours.

La CGT s'engage à porter les revendications des femmes qui travaillent dans la Fonction publique comme elle le fait pour les salariées du privé : dans ces négociations, c'est une vraie question de justice sociale dans l'intérêt de toutes et tous.

Montreuil, le 25 novembre 2011

...et c'est toujours NON !!!

Le 10 janvier 2012 a eu lieu dans la même journée le conseil d'administration, le conseil scientifique et le conseil des études et de la vie universitaire. Nos représentants CGT ont lu en préambule une déclaration commune adaptée au différents conseils. Nous vous livrons celle du Conseil d'Administration.

DÉCLARATION DE LA CGT CONCERNANT L'ÉLECTION DES MEMBRES EXTÉRIEURS ET VICE-PRÉSIDENT

Les élections du 29 novembre 2011 ont connu une forte participation, (72 % pour les EC et 65 % pour les BIATSS) ce dont nous nous réjouissons vraisemblablement tous.

Les électeurs se sont portés sur les listes « Pour l'université d'Aix Marseille : démocratie, partage des savoirs, service public » dans une proportion de 26, 5 % dans le collège A et de 40,2 % dans le collège B. Mais La loi LRU apporte des modifications profondes dans la représentation politique et la gestion des universités C'est une loi que nous condamnons, une loi qui prive, par le mode de scrutin propre aux enseignants chercheurs, chercheurs et enseignants, d'une représentation conforme aux résultats. Et pour les BIATSS représentant 48,9 % des personnels se voient attribuer 3 sièges / 17 dans le CA de cette université.

Ainsi, contraire aux principes de démocratie, la loi LRU renforce l'autonomie et le localisme, accroît les pouvoirs des présidents, impose un Conseil d'Administration restreint. Dans ce Conseil d'Administration resserré, la représentation des personnalités extérieures déséquilibre les collèges. La présence de chefs d'entreprise privés dans ces personnalités alors que des représentants syndicaux en sont exclus, montre l'orientation politique engagée par cette université.

Aujourd'hui M. le Président vous demandez l'approbation des personnalités extérieures, ainsi que celle des

vice-présidents. Nous ne voterons pas pour les vice-présidents nommés qui n'auront pour fonction que la continuité d'une politique qui est la vôtre. Dans le contexte d'une loi qui devient défavorable à la représentativité de la communauté universitaire, notre organisation syndicale CGT votera contre votre proposition de liste.



Pour l'élection de la personnalité extérieure représentant le monde économique et social, notre organisation syndicale avait adressé dans la semaine un courrier au président pour lui demander que cette personnalité extérieure soit un membre de l'union départementale CGT. En effet, la CGT étant la première organisation syndicale interprofessionnelle, c'est à ce titre que nous avons formulé notre demande. Le président Berland à refusé en précisant qu'il n'y a pas souscrit préférant un acteur du monde économique,...collège patronal.

Résultat du vote :

- 16 voix pour (Liste SPRINT, Interasso, Met, UNSA)
- 5 voix contre (CGT, FSU, UNEF)
- 1 abstention

Ainsi les représentants des entre-

prises du privé sont au nombre de 3, dans ce conseil.

En ce qui concerne l'élection du vice-président. Le président Yvon Berland propose le Professeur Marc Penna (ancien président de l'université Paul Cézane).

Pour la CGT, le choix d'une personnalité autre que celle de la liste « Sprint » aurait indiqué un gage de pluralisme de sa part, le président Berland explique qu'il n'est pas ici pour faire de la « tambouille » et que les personnalités présentées sont là, de manière à s'inscrire dans son programme.

Résultat du vote :

- 20 voix pour (Liste SPRINT, Interasso, Met, UNSA)
- 6 voix contre (CGT, FSU, UNEF)

26 personnes participaient au vote. Une fois de plus le Président Berland et sa gouvernance mettent toutes leurs forces à écarter toutes entraves à leur politique libérale dictée par le MEDEF.

LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS!

04.13.55.11.66

04.91.32.43.60

www.cgt-universite-de-provence.fr

Commission Paritaire d'Établissement (CPE)



Le Comité Technique (CT)

Instituée dans tous les établissements publics d'enseignement supérieur depuis la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 et rendue possible par le décret n°99-272 du 6 avril 1999 modifié par le décret n°2004-719 du 20 juillet 2004 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur.

Son rôle

Débattre de toutes les questions qui intéressent l'ensemble des personnels IATSS. La CPE est donc compétente pour connaître :

- 1 - En matière de recrutement, des propositions de refus de titularisation.
- 2 - Des questions d'ordre individuel relatives notamment :
 - À l'inscription sur la liste d'aptitude.
 - Au congé pour formation syndicale.
 - Au détachement.
 - À la disponibilité.
 - Aux contestations de notation.
 - À l'avancement.
 - Aux opérations de mutation pour lesquelles l'avis du chef d'établissement est demandé, ainsi qu'aux opérations de mobilité interne.
 - À la réduction de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon.
- 3 - A la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue. La CPE joue un rôle de pré-CAP (Commissions Administratives Paritaires) académiques (CAPA) ou nationales (CAPN).

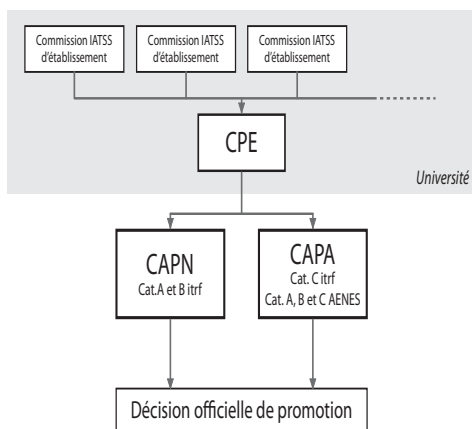
Son fonctionnement

La CPE se réunit, sur convocation du Président, au moins deux fois par an en formation restreinte et deux fois en formation plénière.

Dans son rôle préparatoire aux CAP, la Commission Paritaire d'Établissement siège en formation restreinte aux membres titulaires représentant la ou les catégories supérieures ou égales dans le groupe de corps concernés par les questions examinées.

Ses membres

A l'Université d'Aix-Marseille, la CPE est composée en nombre égal, de représentants de l'établissement désignés par le Président et de représentants des personnels IATSS élus pour 3 ans.



La loi 5 juillet 2010 a modifié les dispositions relatives aux comités techniques paritaires qui deviennent des comités techniques de proximité.

Son rôle

Il examine les questions relatives :

1. A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
 2. A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
 3. Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
 4. Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
 5. Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
 6. A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
 7. A l'insertion professionnelle ;
 8. A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
 9. A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsque aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.
- Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au finan-

cement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels définie par le décret du 19 septembre 2007. Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information des comités techniques.

Les membres du CT reçoivent communication et débattent aussi du bilan social annuel.

Son fonctionnement

Les représentants de l'administration et les représentants du personnel ne sont plus en nombre égal. Les séances des comités ne sont pas publiques. Seuls les représentants du personnel votent. Chaque comité établit son règlement intérieur. Ils se réunissent au moins deux fois par an. Lorsqu'un projet de texte recueille un vote défavorable unanime, le projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à 8 jours et excéder 30 jours.

Ses membres

Le comité technique de proximité (décret n°2011-184 de février 2011) est composé :

- Du président ;
- Du directeur général des services ;
- Des directeurs généraux adjoints, invités permanents, qui siègent sans voix délibérative, selon l'ordre du jour ;
- De 10 représentants titulaires du personnel élus pour 4 ans (BIATOSS, enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs) ;
- De 10 représentants suppléants du personnel élus pour 4 ans (BIATOSS, enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs).

Sommet social Un scénario écrit d'avance

La CGT a été reçue avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales par le président de la République pour évoquer la situation économique et sociale ce mercredi 18 janvier 2012.

Le Président a expliqué la nécessité d'aller vite sur des mesures conjoncturelles et structurelles pour répondre aux conséquences de la crise.

Le Président est contraint, face à l'augmentation du chômage et de la précarité, d'apparaître volontariste sur la situation de l'emploi dans cette période préélectorale.

Comme cela était prévisible, l'essentiel de la réunion a porté sur un diagnostic contradictoire s'agissant des causes du sous-emploi avec les organisations syndicales.

Si la délégation de la CGT* s'est efforcée de démontrer que les origines de la crise portaient sur un mode de développement donnant la priorité à la valorisation du capital, Nicolas Sarkozy reprend à son compte l'analyse patronale selon laquelle le coût du travail trop élevé est le facteur déterminant de perte de compétitivité des entreprises françaises. La CGT a dénoncé cette campagne de culpabilisation des salariés.

Diverses mesures ou intentions ont été annoncées par le Président en fin de Sommet. Aucune d'entre elles n'est susceptible d'avoir un impact réel sur la situation de l'emploi.

Encore une fois, les employeurs obtiennent immédiatement un nouveau cadeau pour un dispositif zéro charge pour l'embauche d'un jeune dans les petites entreprises.

Une mission a été confiée à Gérard Larcher pour remettre à plat l'ensemble de la formation professionnelle dans deux mois.

S'agissant du chômage partiel dont les modalités devraient être simplifiées, la CGT a exigé – et a priori obtenu – qu'une même entreprise ne puisse alterner des périodes de chômage partiel et des périodes avec des heures supplémentaires défiscalisées.

Quant aux mesures structurelles, TVA sociale ou accord de compétitivité, le chef de l'État est resté flou et devrait s'exprimer avant la fin du mois sur ces arbitrages.

L'accord de compétitivité consisterait pour un employeur à négocier un accord collectif autorisant la baisse des salaires ou la révision du temps de travail au nom de la préservation de l'emploi sans que le salarié n'ait plus de recours pour exiger le respect de son contrat de travail.

La tonalité de la réunion et la confrontation des analyses sur la situation confortent l'appréciation de la CGT sur la volonté du pouvoir de faire de la crise un alibi pour une nouvelle offensive s'attaquant aux règles de financement de la protection sociale et à la législation du travail.

La CGT appelle l'ensemble de ses organisations et militants à amplifier la diffusion et arguments de la CGT dans l'intense bataille idéologique actuelle.



Sortir de la crise

Les 10 exigences de la CGT

Faut-il faire confiance au gouvernement et au Medef, ou se mobiliser ?

Chômage, pouvoir d'achat, logement, santé nécessitent des réponses immédiates.

La CGT propose de traduire avec les salariés les dix exigences détaillées ci-dessous en revendications justes, précises, portées par tous, dans chaque entreprise, pour obtenir des résultats concrets : le seul risque que l'on prend en se mobilisant c'est éventuellement d'être entendu !

1. Revaloriser les salaires, les pensions et les minima sociaux
2. Contrôler les aides publiques aux entreprises
3. Contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements
4. Suppression des exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires
5. Stopper les suppressions d'emplois
6. Développer les politiques publiques et les moyens des services publics
7. Réformer la fiscalité en profondeur
8. Créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits
9. Taxer les mouvements spéculatifs de capitaux et éradiquer les paradis fiscaux
10. Mettre en place un fond européen de solidarité sociale et de développement économique

