

### Décentralisation : attention danger !

Le Conseil National Fédéral de la FERC-CGT s'est réuni les 6 et 7 décembre 2012 dans le contexte de l'annonce de l'avant-projet de loi de décentralisation, du projet de loi sur la refondation de l'école et des propositions du comité de pilotage des assises de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Tous ces projets et propositions percutent de plein fouet l'ensemble des champs où interviennent les syndicats de notre fédération, de la maternelle à l'enseignement supérieur et la recherche, les œuvres universitaires, les acteurs publics de la formation professionnelle, l'éducation populaire et la culture :

- Modification des rythmes scolaires
- Intervention des collectivités territoriales dans le fonctionnement des écoles par le biais des projets éducatifs locaux (PEL) et dans les contrats d'objectifs des établissements du secondaire.
- Transfert aux régions de l'orientation scolaire
- Transfert aux régions de la totalité de la carte de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage
- Maintien de la loi d'autonomie des universités (LRU), des Initiatives d'Excellence (IDEX), de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), de l'Agence de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) fortement contesté par la communauté scientifique
- Régionalisation de l'ensemble de l'enseignement supérieur et de la recherche en rendant obligatoires les schémas régionaux de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SESRI) selon les objectifs des territoires.
- La poursuite d'une politique d'achat de formations pour les personnes en insertion, les demandeurs d'emplois, les détenus conduisant à la mise en concurrence notamment du Greta, de l'Alpa ce qui ne peut qu'entériner leur déclin.

En d'autres termes, à l'école républicaine que nous défendons, à une politique nationale d'enseignement supérieur et de recherche qui pourrait permettre l'égalité de tous les jeunes pour accéder à l'université, le gouvernement veut substituer une organisation différente de l'école selon la région ou même la commune, les spécialisations régionales des formations professionnelles et/ou universitaires, des diplômes locaux, enfin la mise en concurrence des territoires.

Ceci ne permettra pas de répondre aux besoins de la population en terme de proximité, même si le gouvernement et des présidents de régions nous disent le contraire.

Pour les personnels de nos secteurs, les conditions de travail ne peuvent que se dégrader davantage ainsi que le savent tous les salariés victimes des restructurations, réorganisations, relocalisations, fermetures et pertes d'emplois.

**Le Conseil national de la FERC-CGT dit NON à cette REGIONALISATION et, à l'opposé de toutes ces mesures se prononce :**

- Pour un service public national de l'Éducation renouvelé et démocratisé, avec les réouvertures de postes et de filières
- Pour un grand service public national de la formation, de la certification et de l'orientation à déclinaison régionale, dans lequel les organismes, l'AFPA, les GRETA, le CNAM seront confortés et sortis de la mise en concurrence
- Pour le maintien des CIO et de leurs personnels dans le cadre de la Fonction publique de l'État
- Pour l'abrogation de la loi LRU, la suppression de l'ANR et de l'AERES, l'arrêt des IDEX, et le maintien des organismes de recherche.
- Pour le maintien des diplômes nationaux et des certifications nationales
- Contre tout transfert aux régions de nos missions et des personnels

## Agents non-titulaires : En finir avec la précarité !



Nous avons toujours à l'esprit, dans l'analyse des réformes, l'exigence d'un service public de qualité, garantissant un accès égal à tous les usagers, et donc basé sur le statut de la Fonction Publique d'Etat avec création d'emplois statutaires et résorption de la précarité.

Néanmoins, force est de constater la précarité massive qui règne dans les universités, plus de 37% des personnels BIATSS et enseignants d'AMU sont non-titulaires, phénomène qui risque fort de s'aggraver étant donné les orientations gouvernementales.

La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires a donc un rôle important pour tous les agents non titulaires et nous comptons utiliser pleinement ses prérogatives au service des personnels.

D'une manière générale, nous revendiquons que l'établissement, dès lors qu'il décide de recourir à des emplois contractuels, garantisse à tous les personnels quel que soit leur statut **des droits et des rémunérations identiques.**

Malgré la conviction que ces dispositifs vont dans le sens de l'institutionnalisation de la précarité et de la casse du statut de la Fonction Publique, pour la CGT, ces commissions sont un outil de plus pour organiser la défense des personnels et faire avancer leurs revendications ainsi que les orientations de la CGT. Nos élus sauront s'en saisir.

### Qui vote ?

Tous les agents non titulaires BIATSS et enseignants exerçant leurs fonctions dans l'établissement, qui :

- justifient d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois en cours à la date du scrutin dans l'établissement
- sont, à la date du scrutin, en fonction depuis au moins 1 mois (ou en congé rémunéré, en congé parental, en congé non rémunéré autres que ceux prévus aux articles 20, 22 et 23 du décret du 17 janvier 1986).

À propos du protocole TRON du 31 mars 2011 concernant l'accès à l'emploi titulaire, dont la loi a été votée le 12 mars 2012 :

Ce protocole prévoit à la date de publication de la loi :

### Transformation de CDD en CDI

Dans l'attente du dispositif de titularisation, et afin de sécuriser la situation professionnelle

des agents, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD, quel qu'en soit le support juridique et financier, des agents qui sont employés :

- depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (ancienneté appréciée sur une durée de référence de 8 ans)
- auprès du même département ministériel ou du même établissement public.

Pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de la publication de la loi, cette condition est ramenée à 3 ans de services auprès de leur employeur sur une période de référence de 4 ans.

### Dispositif de titularisation

- Il sera ouvert sur 4 ans
- les emplois offerts au titre du dispositif pourront être pourvus soit par la voie de concours professionnalisés soit par celle d'examens professionnels spécifiques (S'appuyant sur l'expérience professionnelle acquise, la condition de diplôme ne sera pas exigée).
- Pour le premier grade de la catégorie C, des recrutements sans concours seront également ouverts.
- En sont exclus : les personnels sous contrats de droit privé et les agents de nationalité «extracommunautaire»

### Pourquoi des CCP ANT ?

La mise en place d'une Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT) dans chaque établissement résulte de la loi du 26 juillet 2005 qui institue le CDI dans la fonction publique.

Cette CCP constitue une instance paritaire, propre aux non titulaires (CDD et CDI), placée auprès de chaque président.

**Les CCP-ANT peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence.** Elle aura donc à statuer par exemple sur les avancements, les refus de congés, de travail à temps partiel, de mise à disposition ou de formation.

**Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.**

### Agents concernés par le dispositif :

- agents en CDI à la date de publication de la loi
- agents en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi de la transformation de leur CDD en CDI (voir conditions ci-dessus)
- agents en CDD employés sur emplois permanents à la date de signature du protocole (31 mars) : ces agents devront justifier à la date du concours spécifique ou de l'examen professionnel d'une ancienneté de service effectif auprès de leur employeur d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans, dont 2 années au moins réalisées antérieurement à la date du présent protocole.

Un recensement a été fait à AMU. A ce jour :

- 432 agents seraient titularisables.
- Aucune donnée sur les CDIables n'a été fournie.

Nous revendiquons une pleine application du dispositif.

Nous demandons également que les contrats effectués dans d'autres établissements des sites soient pris en compte.

### ENSEMBLE obtenons :

- La **titularisation** de tous les contractuels et l'arrêt des suppressions de postes de fonctionnaires
- Le **maintien** en poste de tous les non titulaires jusqu'à leur intégration ;
- La **création** au budget de l'Etat de tous les postes statutaires nécessaires à cette intégration

### Conditions de gestion et droits des contractuels

D'une manière générale, nous revendiquons des droits identiques pour tous les personnels, quel que soit leur statut, en terme de rémunération, de politique indemnitaire, de congés, de droits sociaux, d'action sociale...

Nous défendons le principe :

**A travail égal, salaire égal**

**Pour améliorer vos conditions de vie et de travail  
VOTEZ pour des élu-e-s déterminé-e-s à défendre les intérêts de tous les salarié-e-s !**

### Bureau de vote Central

Siege de l'Université  
Jardin du Pharo

### Bureau de vote spéciaux à Marseille

**Saint Charles**  
UFR Sciences - 3, place Victor Hugo

**Canebière**  
UFR Droit - 110-114 La Canebière

**Timone**  
UFR de Medecine - 27 Bd Jean Moulin

**Luminy**  
UFR Sciences - 163 avenue de Luminy

**St Jérôme**  
UFR Sciences - 52, avenue Escadrille Normandie Niemen

### Bureau de vote spéciaux à Aix-en-provence

**Campus 3 Schuman**  
UFR Droit - 3, avenue Robert Schuman

**Campus 29 Schuman**  
UFR ALLSH - 29, avenue Robert Schuman

**Saporta**  
UFR IMPGT 21, rue Gaston de Saporta

**IUT d'Aix**  
413, avenue Gaston Berger

Votez et faites voter

CGT



# Relevé de conclusion

## Comité Technique du 18 décembre 2012

### Campagne d'emplois Enseignants et BIATSS 2013

Le président expose un contexte de rigueur, justifiant des gels de postes en nombre :

Plan d'économie P1 (aucune assurance que le poste sera remis au concours) : 25 EC et 38 BIATSS

Décalage de poste (présentation au concours l'année prochaine) : 16 EC

En parallèle sont présentés les critères de choix pour l'ouverture de postes de titularisation Sauvadet. Ouverture des concours ou emplois réservés pour 25% des agents éligibles à la titularisation (100 sur 400) pour l'année 2013.

Ces 100 postes seront répartis en 75 cat C, 14 cat B et 11 cat A. Les postes libérés l'ont été en fonction de l'ancienneté dans chaque catégorie. Cette répartition a été défendue avec ardeur par la CGT.

### Déclaration de la CGT au CT :

*Le fait le plus choquant et le plus néfaste est le gel d'emplois vacants. Ainsi ce sont des emplois d'enseignement et de BIATSS qui ne seront pas offerts aux concours de la fonction publique en 2013.*

*C'est une atteinte grave aux fondamentaux de l'université, à son potentiel d'enseignement et de recherche et aux conditions de travail de ses personnels.*

*Mais ce sont les jeunes (les étudiants, les doctorants et les jeunes docteurs) et les personnels précaires qui seront pénalisés en premier et cela est inacceptable.*

*La CGT refuse ce choix politique qui consacre le désengagement de l'État via la loi sur l'autonomie des universités. En application de cette loi, l'université a la pleine responsabilité de sa masse salariale mais, faute de moyens suffisants, en est réduite aujourd'hui à s'infliger de son propre chef un plan de rigueur drastique.*

*Rien ne garantit que ces postes vacants seront un jour pourvus.*

*L'issue la plus probable est la suppression pure et simple de ces emplois conformément à la politique actuelle de réduction des dépenses publiques.*

*Cette situation démontre que la loi LRU, que la CGT a toujours dénoncée, est un échec.*

Pour toutes ces raisons, la CGT vote contre. Nous ne pouvons nous positionner en tant que gestionnaires et gérer la pénurie. Ce vote ne doit pas être interprété comme une non-reconnaissance d'une stabilité dans l'emploi des contractuels, ni correspondre à une opposition titulaires/contractuels. Mais nous votons sur le principe du refus de restrictions budgétaires imposées par l'état et l'université. Un plan de titu-

larisation sur des postes créés est la seule réponse réelle qui doit prévaloir pour les milliers de contractuels. Dans les années à venir, quid des postes gélés ?

Votes: 3 contre (2 CGT, 1 FO)  
7 pour

### Primes d'Excellence Scientifique : taux d'attribution aux titulaires de chaires mixtes

Aujourd'hui, la présidence informe qu'elle attribue cette prime au niveau le plus bas de la réglementation. Nous avons déjà marqué notre opposition à maintes reprises contre cette prime qui individualise une personne au détriment d'une équipe.

Votes : 2 contre (2 CGT)  
1 abstention (CFDT)  
7 pour

### Régime d'indemnisation des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de fonctionnement de jurys dans le cadre du CLES

Les personnels qui s'occupaient de mettre en place le CLES ne sont plus payés depuis des mois, en attente d'un cadre légal. Les certifications sont bloquées en attendant.

L'adoption de ce régime (transitoire car inadapté) permet le paiement du travail déjà effectué, et une première avancée. Mais les taux de rémunération sont en baisse d'environ 70% par rapport aux taux précédemment appliqués. Ce régime devrait être remplacé par un texte plus favorable du ministère. Il est demandé qu'une rétroactivité compense alors la perte de salaire. L'université refuse sous couvert de légalité, la rétroactivité, sauf si elle est inscrite explicitement dans le nouveau texte.

Vote : 3 abstentions (2 FSU, 1 FO)  
7 pour

### QUESTIONS DIVERSES

1/ Dans la circulaire de gestion du temps de travail, il est indiqué que la pause de 20 min ne peut pas être accolée à la pause méridienne. Ce point qui a été «ajouté unilatéralement» par la DRH en contradiction avec les textes, qui n'imposent pas cela. Nous demandons à ce que cette mention disparaisse.

La direction modifiera la circulaire en ce sens.

2/ Journée continue : Nous demandons que les agents qui ne prenaient pas de pause méridienne puissent continuer leurs horaires comme avant, en attendant de définir cette journée continue dans la circulaire de gestion sur le temps de travail.

Le DGS précise que la pause méridienne n'étant pas du travail effectif, elle ne peut pas être imposée. Donc pour les cas particuliers, tels que les agents d'entretien et appareilleurs, sera rajouté sur la circulaire ce cas particulier.

3/ Prorata du temps de travail (agents à temps partiel), avec obligation de compter le temps dégagé en demi-journées et un nombre de jour de congés réduits au même prorata. La CGT précise que jusqu'ici, les agents avaient la possibilité, en accord avec l'organisation du service, d'étaler ce prorata sur chaque jour de la semaine.

La direction rajoutera cette possibilité d'aménagement du temps de travail dans la circulaire.

4/ Erreurs de la circulaire concernant les personnels BIB et les personnels à temps partiel pour le second régime d'horaire. Deux erreurs sont restées sur la circulaire sur les congés 2012.

« 2. Modalités spécifiques aux SCD »: le régime de travail de 35h50 contient une coquille, il faut mettre 22 jours d'ARTT au lieu des 14.

Annexe 3, dernière page, option 49 jours temps plein: Le nombre de jours d'absence est tous les 6 jours, comme pour 58 jours temps plein, au lieu de tous les 9 jours, pour les tableaux à 90%, 80% et 70%

Ces erreurs seront corrigées.

5/ Fermeture UFR sciences : Une note de service concernant les congés de Noël avec une fermeture des services de l'UFR sur le centre St Charles a été diffusée. Elle fait référence à des services soumis aux astreintes. Cette note a été élaborée par l'UFR Sciences, sans concertation avec la DRH ou le DGS. Des astreintes exceptionnelles peuvent être demandées aux agents.

Nous précisons aussi que dans cette note, il est dit que les congés doivent être soldés avant le 31 décembre, sans mention d'une possibilité de report pour les agents ayant subi un refus de congés.

La direction rappelle que tout agent qui s'est vu refuser un congé pour nécessité de service peut reporter ses congés sur l'année suivante, après accord du DGS sur demande du chef de service.

6/ CHSCT : Les représentants du personnel, membres du CHSCT de l'Université d'Aix Marseille ne disposent d'aucun moyen matériel pour accomplir leurs missions.

Sachant que les moyens matériels accordés au CHSCT par l'employeur doivent être dissociés de ceux donnés aux organisations syndicales, comptez-

vous permettre au CHSCT d'accomplir ses missions en vous engageant à répondre par l'affirmative à la demande de moyens exprimés dans le courrier inter-syndical (CGT, CFDT, FO, FSU), adressé le 22 octobre 2012 au Président de l'Université?

La direction précise que cette demande ne peut être traitée en CT, mais par le groupe de travail « Statuts des représentants du personnel élus ».

La DRH, devant l'urgence et la pression des syndicats assure qu'une réunion de ce groupe aura lieu avant les vacances de Noël.

7/ Cas des remboursements de l'université en cas de trop perçu

L'agence comptable envoie systématiquement aux agents devant rembourser un état et les modalités de ces remboursements. Les agents peuvent saisir l'agence comptable pour une demande de délai de paiement et/ou d'un étalement du trop perçu.

8/ Service des retraites à la DRH AMU (question UNSA)

La réorganisation des services de pension et l'incidence sur notre service des retraites AMU invite au questionnement. Comment est prévu l'organisation de ce service très sensible ?

La direction répond que le ministère a repoussé d'un an cette réorganisation.

Commentaire CGT : Cette réorganisation, même repoussée d'un an pourra entraîner la disparition d'un service de proximité.

9/ Mutation interne au fil de l'eau (question UNSA)

Des agents ayant passé avec succès les entretiens pour changer de poste (mutation interne) ne peuvent pas rejoindre leur nouveau poste car les doyens et/ou responsables de service ne les laissent pas partir avant d'avoir obtenu le remplacement de l'agent sur l'ancien poste. Quelles solutions proposez vous et dans quels délais ?

La direction précise que les départs ne peuvent s'effectuer qu'au cas par cas. La DRH n'est saisie que de 10% des mutations au fil de l'eau, celles qui posent problème. Il n'est pas possible de déterminer un cadre général. S'il y a problème, le signaler directement à la DRH.

Question CGT : Cette procédure au fil de l'eau sera-t-elle pérennisée ou bien un mouvement interne comme sur le périmètre 1 sera-t-il organisé ?

Pour le DGS, un mouvement interne est moins efficace qu'au fil de l'eau et c'est trop compliqué pour la DRH. Donc il n'envisage pas de mouvement interne.

# Un CHSCT pour tous

«Le moteur de toute société c'est le travail. La ressource essentielle, la première richesse d'un établissement, d'une entreprise, ce sont ses travailleurs. Les enjeux du travail, de l'organisation et de ses conditions investissent le débat social. A l'heure de la crise économique, qui est aussi celle du travail, et des risques psychosociaux, les Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) ont leur mot à dire dans le dialogue social, dans l'analyse du travail et dans sa transformation ».

Le CHSCT a droit de regard et d'action sur les conditions de travail, sur toutes les atteintes possibles, physiques et mentales au travail.

Rester en bonne santé est un enjeu majeur et c'est la seule feuille de route de tout CHSCT

Le travail, son organisation, ses conditions, doivent donc être l'objet du débat social permanent, les salariés devant avoir toutes possibilités de débattre de leurs réalités, leurs propositions, de négocier avec l'employeur, d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail.

Ce qui existe aujourd'hui :

Au travail, les pénibilités physiques n'ont pas disparu et les souffrances psychosociales se sont massifiées. Partout, accidents et maladies professionnelles ne diminuent pas, les conditions de travail se sont dégradées.

Les salariés sont tous sous pression et celles-ci ont un impact sur la qualité de vie, sur sa durée, donc sur la durée et la qualité de la retraite

### La santé au travail ne doit jamais se négocier.

- Parce que nous n'avons qu'une vie,
- parce que nous passons beaucoup de temps au travail,
- parce qu'il n'est jamais normal d'être usé, abîmé, blessé par le travail,
- parce qu'au travail, le risque zéro n'existe pas,

Chaque fois que le CHSCT rend visible tous les risques d'atteinte à la santé, il place l'employeur face à sa responsabilité civile et pénale.

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail est l'outil le plus politique de toutes les institutions représentatives du salariat.

Voilà édicté des actions du CHSCT qui semble faire frémir l'administration de l'université d'Aix Marseille.

La gouvernance de cette université, consciente des

enjeux, ralentit les prérogatives et ne faciliter pas le travail de cette instance représentative du personnel. Les exemples sont marquants :

- Freins mis pour accorder tout moyen nouveau (fonctionnel, matériel) aux membres des organisations syndicales afin qu'ils puissent effectuer leur mandat de manière constructive sur un territoire de plus de 50 sites.
- Manque de lisibilité quant à la composition du CHSCT et des coordonnées de ses membres. Le texte prévoit en outre que l'administration doit porter le nom, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel, à la connaissance des agents, par tous moyens appropriés (par exemple, par voie d'affichage), afin que ces derniers puissent contacter et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Qui sait aujourd'hui comment joindre les membres du CHSCT ?
- Temps des réunions limité par la seule administration,
- Organisation des réunions cadrée uniquement par la présidence, en dépit des demandes des représentants du comité. Ce qui démontre une nouvelle fois un non-respect des textes en vigueur qui prévoient que des représentants titulaires du personnel peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour de questions entrant dans le champ de compétence des CHSCT. Concrètement l'ordre du jour est plein, les séances courtes, et les propositions faites par les représentants du personnel relégués aux cinq dernières minutes de questions diverses alors que le président du CHSCT est tenu, d'inscrire les points demandés à l'ordre du jour.

Donc aujourd'hui la nomination du VP santé et sécurité au travail comme président du comité hygiène et sécurité pose problème. Bien que se réclamant comme interlocuteur des organisations syndicales dans le cadre de son mandat ou de son activité professionnelle (au sein de l'Institut régional du Travail), il ne semble pas connaître les prérogatives du CHSCT, ni sa composition. Pour preuve l'article paru dans le bimensuel « la lettre d'AMU » de novembre-décembre où il affirme que le CHSCT « est composé notamment d'une délégation du personnel ». Quelle

méconnaissance et quel mépris, les membres des CHSCT sont des militants syndicaux mandatés précisément sur une mission par leur organisation syndicale.

### J'ai mal à mon travail !

Le mal être des agents est évident, le constat est amer à ce jour, nous remarquons :

- Un manque d'effectif en infirmières, médecins ou conseillers de préventions sur de nombreux sites,
- Un déficit en personnel dans de nombreux services, ce qui induit une surcharge de travail créant ainsi des tensions psychologiques importantes sur la majorité des salariés d'AMU,
- Une complexification des procédures génératrice de stress affectant les responsables et leurs équipes. Ajouté à cela des changements en profondeur des conditions de travail (ORIGAMU) peuvent laisser présager les pires conséquences,
- Des locaux vétustes, créant ainsi une situation de danger pour les personnels et les usagers.
- les activités habituelles exercées dans les services et laboratoires qui concentrent des risques importants pour les personnels et les usagers (risque radioactif, chimique, TMS, risque électrique, biologique...).

► Le syndicat, le CHSCT se doivent de barrer la route à l'individualisation des difficultés, à la culpabilisation des victimes, à la banalisation de la pénibilité. Nos convictions et notre action conformément aux textes en vigueur sont moteur pour le fonctionnement du CHSCT. Nous saurons faire appel aux instances d'inspection voire à la loi le cas échéant.

► le CHSCT est important pour tous les salariés(es)

► veiller sur sa santé et sur celle des autres devient chaque jour de plus en plus nécessaire pour faire face, la santé s'avère aussi et en premier lieu une affaire collective ! Il faut remettre l'humain au cœur des préoccupations.

Et pour le salarier, encore une fois, le risque «acceptable» n'existe pas

## Nos Représentants au CHSCT

eric.della-monica@univ-amu.fr

frederic.lefevre@univ-amu.fr

andre.madonna@univ-amu.fr

laurent.autissier@univ-amu.fr

## Nos Elu(e)s au CT

isabelle.de-sainte-marie@univ-amu.fr

renato.diruzza@univ-amu.fr

philippe.blanc.2@univ-amu.fr

jean-yves.briend@univ-amu.fr

## Nos permanences sur les campus

### ➔ Aix Schuman Lettres

Salle C101 (1er étage)  
les lundis entre 12h et 14h

### ➔ St Jérôme

Local CGT, sous l'amphi Pasteur  
les lundis entre 12h et 13h30

☎ 06 12 04 65 57

### ➔ Luminy

Local CGT, derrière l'amphi A  
tous les jours entre 12h et 13h

☎ 06 15 14 87 32

### ➔ St Charles

Local CGT, en face de la cafet  
les jeudis de 12h à 14h

☎ 04 13 55 11 66/06 26 02 75 24

### ➔ Timone

Local CGT, aile rouge, 5ème étage  
les jeudis matins

Nous vous souhaitons tous nos meilleurs  
voeux pour cette nouvelle année

