

Déclaration préliminaire des commissaires paritaires CGT CAPN

La valeur du point indiciaire étant pratiquement bloquée depuis plusieurs années, le changement de corps par liste d'aptitude constitue évidemment une possibilité d'avancement, mais se réduit pour beaucoup dans les faits à une sorte de palliatif permettant un simple maintien du pouvoir d'achat en particulier pour les agents, toujours plus nombreux, bloqués à l'échelon terminal.

Phénomène que l'on peut mesurer à l'aide de la GIPA (Garantie individuelle du Pouvoir d'Achat) qui concerne de plus en plus d'agents, et n'est rien d'autre qu'une reconnaissance « officielle » de la perte de pouvoir d'achat.

D'autre part, le non remplacement partiel des fonctionnaires partant à la retraite, en réduisant le nombre de postes mis aux concours, a pour conséquence une baisse inéluctable des possibilités de promotion pour la plupart des corps (exception faite des IGR en 2013), alors que les cohortes de promouvables ne cessent d'augmenter.

Blocage du point indiciaire et baisse des possibilités de promotion ont engendré un cercle vicieux où le premier tire l'ensemble des grilles indiciaires vers le bas (3 grades de la catégorie C passent déjà mécaniquement sous le SMIC à chacune de ses revalorisations, et ce phénomène affectera avec certitude le début de grille de la catégorie B très prochainement), et la seconde provoque un sous-classement croissant de tous les agents et l'engorgement des corps.

Outre la création de postes pour répondre réellement aux besoins pérennes, la CGT rappelle qu'elle demande entre autres :

- la suppression des classes à l'intérieur d'un corps afin de permettre un déroulement continu de carrière
- la revalorisation du point d'indice et la fonte des grilles indiciaires
- l'intégration des primes dans le salaire.

Enfin, pour revenir à la présente campagne, nous avons remarqué et/ou nous ont été signalées des pratiques d'établissements interprétant très librement la circulaire de gestion, voire contraires à ses préconisations, telles que :

- la persistance de certains établissements à ne pas communiquer les procès-verbaux de CPE, ou des PV si « légers » qu'ils en sont symboliques
- le traitement en une seule vague des TA & LA, mais aussi des LA et TA, ce qui conduit à examiner des dossiers rédigés une année auparavant, ou plus
- des sous-commissions avec rapporteur, des pré-classements privant certaines CPE de l'accès à tous les dossiers proposés
- des « commissions de choix » ou des « instances de consultation » sans représentant des personnels
- un courrier décidant la non réunion du groupe de travail académique
- la mention d'un président indiquant qu'il « appuiera fortement ce dossier auprès du ministère »
- et un vote de CPE non paritaire.

Aussi, pour permettre partout le fonctionnement légal de la CPE en pré-CAP et pour un traitement équitable des dossiers de tous, il nous semble indispensable de rappeler à nouveau aux établissements que la circulaire doit être strictement respectée ; de même, pour les agents des rectorats, des inspections académiques et des établissements publics locaux d'enseignement, se pose le problème du droit de disposer d'une structure paritaire élue au même titre que les agents des établissements d'enseignement supérieur.

Absurde Mobilité Unidirectionnelle

Le CT du 7 mai 2013 devait donner un avis sur les phases d'ORIGAMU.

Phase 2 : Répartition des activités en fonction des niveaux central, campus et composantes

Le président rappelle que la phase 2 concerne la répartition des activités sur les trois niveaux, qu'elle avait été préparée par des groupes de travail (précision CGT : composée par des responsables de l'administration et des composantes), qu'il en est ressorti des propositions faites à la gouvernance. Il précise l'avis favorable donné la veille par le CHSCT sur cette question.

NB Vote phase 2 au CHSCT:

5 pour (3 UNSA, 1 Autonome, 1 FO)
4 contre (2 CGT, 1 CFDT, 1 FSU)

Suite à cette présentation, la CGT lit la déclaration suivante :

« La fusion des universités Aix-Marseille a pour corollaire une nouvelle organisation du travail que nous avons appréhendé dans nos déclarations antérieures.

La mise en place de la phase 2 d'ORIGAMU présentée en réunion préparatoire du CT ne peut qu'inquiéter les représentants des personnels. En l'état, le déroulement de cette prochaine étape est uniquement dédié à la répartition des activités entre les trois niveaux : central, campus et composante, c'est une phase purement théorique.

Pour la direction le souci d'une organisation efficiente ne peut être réalisé que dans le cadre des principes fondateurs de l'université unique n'ayant pour objectif que la maîtrise de la masse critique des emplois.

Les exemples des réorganisations effectuées à France Telecom, la Poste, Pôle Emploi et même à l'Université de Strasbourg ont entraîné à chaque fois des risques psychosociaux importants, jusqu'à y compris des suicides reconnus actuellement comme accidents du travail.

La centralisation des structures décisionnelles et politiques au Pharo, éloignée des étudiants et de tous les autres personnels pose le problème d'une possible déconnexion avec la réalité du terrain. La rupture entre une direction centrale, qui avance rapidement pour réaliser ses objectifs et le terrain, entraîne effectivement un profond mal être et peut conduire à des problèmes d'ordre psychologiques (dépression, etc...).

Le président a annoncé à maintes reprises qu'il n'y aurait pas de mobilité géographique forcée. Il a également été annoncé que des centaines d'agents seraient concernés par la mobilité d'environnement professionnel, dicit le Directeur Général des Services dans la lettre d'AMU de septembre 2012.

Mais de fait, un agent qui s'est investi dans ses fonctions, qui a développé des compétences s'y rapportant se retrouvera devant un choix cornélien, soit suivre son poste, soit changer de fonctions.

Quelles assurances à un agent qu'aucune pression de son chef de service ne sera exercée pour qu'il suive le mouvement ? Comment se passera la transition pour celui optant pour la stabilité géographique ? Et pour le service ? Comment sera gérée la charge de travail supplémentaire pour les agents se positionnant dans leur domaine d'activité, avec ou sans déménagement ? Entre les nouveaux qui arriveront dans leur service mais pas encore formés et ceux qui partiront, en pleine formation ?

A titre d'exemple, au SCD, ce sont entre 22 et 28 agents qui seront concernés par une mobilité géographique. Imaginons que tous ces agents refusent, comment s'organiser le travail ? Et si seulement quelques uns refusent ? Qu'advieront-ils ?

La pression forte, le changement mal mené, la mise en place brutale de méthodes inspirées du néo management public entraînent souvent du désespoir chez les plus fragiles (catégorie C, précaires et contractuels) et des attitudes défensives pouvant entraîner des comportements déplacés (harcèlement) chez les personnels des échelons intermédiaires. Déjà aujourd'hui, les pressions se multiplient. Nos représentants sont de plus en plus saisis pour des problèmes de gestion de personne et de conditions de travail, qu'ils doivent régler au cas par cas

Nous réitérons la demande faite par l'intersyndicale des représentants des personnels du CT et du CHSCT pour qu'une expertise externe soit effectuée sur les risques psychosociaux découlant de cette réorganisation. Le semblant de rapport de Mme Musselin que l'administration nous a transmis ne montre aucune prise en considération de ces risques éventuels.

Quels moyens seront mis par l'Université par rapport à ces mobilités ou non mobilités ? Une aide matérielle via l'action sociale pour le surcoût engendré, une bourse au logement, une aide aux transports, des navettes de personnes, des crèches, sont-elles envisagées ? Quels seront les moyens mis dans un plan de formation de grande envergure ?

La CGT n'est pas contre une réorganisation de l'Université, elle peut paraître nécessaire, mais pas dans ce cadre là. Il est important que soit déterminé clairement l'objectif d'une telle réorganisation qui se déroule dans le cadre de la LRU et des RCE, qui ont mis à mal la notion de service public de l'université, qui risque encore d'être affaibli par la loi dit Fioraso si celle-ci est adoptée. Cette nouvelle organisation est arithmétique et ne prend pas en compte l'humain, le salarié. Dans ces conditions la CGT votera contre ce projet. »

Le président souhaite qu'on s'occupe d'AMU et pas du contexte national. Il dit rencontrer beaucoup d'agents qui souhaitent avancer sur ORIGAMU. Actuellement, l'organisation de l'université en mode transition pose de gros problèmes, il est urgent de finir la mise en place de la nouvelle organisation.

La CGT rappelle la demande en intersyndicale de faire appel à une expertise externe sur les risques psychosociaux liés à ORIGAMU, domaine qui n'a visiblement pas encore été pris en compte.

Le président précise que la gouvernance travaille en étroite collaboration avec la médecine du travail de l'université qui est indépendante (comprendre la médecine de prévention, composée en de contractuels payés par l'université), organisée en groupe de travail et qui fait aussi partie du comité de suivi. La demande d'expertise doit être formulée de manière précise, puis passer un appel d'offre, évaluer l'avant et l'après, cela prend du temps. Le résultat ne serait connu qu'une fois la nouvelle organisation mise en place. Le président ne voit pas bien comment on peut évaluer une situation qui n'est pas encore mise en place. Mais il n'est pas opposé à une expertise. Il demande à ce que les personnels fassent confiance en la gouvernance.

Après débats, les votes :

6 pour (3 UNSA, 1 FO, 1 FSU, 1 Autonome)
4 contre (2 CGT, 1 CFDT, 1 FSU)

Phase 3 : Dimensionnement et organigrammes fonctionnels et hiérarchiques

Les groupes de travail auront pour mission de chiffrer les besoins en ETP dans chaque niveau et fonction, et d'établir des organigrammes fonctionnels et hiérarchiques. Ils devront établir les fiches de poste sur lesquelles pourront se positionner les agents à la rentrée. Une présentation à mi-étape sera faite aux élus du CT vers mi-juin. Cette étape devrait être terminée avant le 5 juillet, date du prochain CHSCT.

Vote :

5 pour (3 UNSA, 1 FSU, 1 Autonome)
1 abstention : FO
4 contre (2 CGT, 1 CFDT, 1 FSU)

Rémunération des intervenants participant à titre accessoire à des activités de formation et de fonctionnement de jurys de Validation de Acquis de l'Expérience (VAE)

La CGT s'interroge sur le choix d'une fourchette basse pour les jurys et d'une fourchette médiane à haute pour l'évaluation des dossiers.

Le représentant de l'administration explique que l'analyse des dossiers est un travail lourd et qu'il mérite une rémunération plus importante.

Vote :

Unanimité

Questions diverses :

Sauvadet : Comment est déterminée l'échelle 3 ou 5 en catégorie C ?

DRH : Dans la BAP J, tous les postes concernés sont en échelle 5 (Adjoint technique principal). Dans la BAP G, pour les personnels d'entretien, l'échelle retenue est la 3 (adjoint technique) et la 5 pour ceux qui encadrent, après avis de la composante. Si un agent souhaite savoir comment se positionner (échelle 3 ou 5), la DRH peut répondre. Aucune indication sur les fiches de poste des concours réservés prochainement ouverts ne peut être fournie avant leur publication à l'ouverture du concours. La DRH est en train de mettre en place une liste de diffusion à destination des 432 éligibles Sauvadet, avec des Questions Fréquemment Posées (FAQ) et une mobilisation des RAD (Responsables administratifs).

Régime horaire de 35h, sur certains sites :

Le DGS indique que le CT avait voté deux rythmes horaires et que les 35h ne peuvent être qu'un régime dérogatoire. Comme tous les autres régimes, il est soumis à retrait de jours en cas de congé maladie.

Le président a l'air d'apprendre qu'un tel régime existe.

La CGT n'est pas contre ces 35h, mais insiste pour que ce régime dérogatoire ainsi que les procédures l'accompagnant soit validé par le CT.

Le président est d'accord.

Des votes surprenants dans ce CT: Retournement spectaculaire de FO qui s'était engagée sur un vote contre à l'intersyndicale et division curieuse au sein de la FSU

56

C'est le nombre de personnels que la CGT a accompagné depuis le début de l'année afin de trouver avec l'administration une solution favorable à leurs problèmes. Lorsque le dialogue social est véritablement établi, des négociations peuvent se dérouler et donner des résultats satisfaisants.

Prévention des risques psychosociaux: la fonction publique dans l'urgence

Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) a présenté mardi 14 mai 2013 un projet d'avis sur la prévention des risques psychosociaux.

La fonction publique y est montrée du doigt, où la RGPP est une importante source de stress. Il y a une urgence à ce qu'elle veille à une mise en application plus large des plans d'évaluation et de prévention des risques sociaux.

Cinq ans après l'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail, la section du travail et de l'emploi du Cese publie toute une série de recommandations (23 au total) s'articulant autour de quatre grands principes d'action :

Intégrer la stratégie de la santé au travail dans toutes les structures privées et publiques.

- Mesurer l'impact de ces troubles sur la compétitivité économique.
- Améliorer les actions de prévention primaire.
- Repenser le rôle de la formation initiale et continue sur la prévention de la santé au travail.

De fait, un sondage Ipsos, réalisé en 2010, a montré que 62 % des salariés ressentent un niveau de stress élevé et que trois personnes sur dix estiment que leur travail est susceptible de leur causer de graves problèmes psychologiques.

Constatant que le contexte économique n'a fait qu'amplifier les risques professionnels, Sylvie Brunet, la rapporteure du projet, rappelle que « plus de 600 accords ont été passés sur la prévention des risques psychosociaux depuis le plan national d'action de 2008, majoritairement dans les grandes entreprises, mais la mobilisation ne va pas encore assez loin ».

Notamment dans la fonction publique. « Il y a une urgence à ce que la fonction publique

veille à une mise en application plus large des plans d'évaluation et de prévention des risques sociaux », remarque Françoise Geng.

La présidente de la section du travail et de l'emploi du Cese, qui avait déjà participé aux négociations de l'accord de 2009 - actant l'évolution des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) -, signale que la révision générale des politiques publiques (RGPP) a constitué un facteur de stress dans les organisations publiques.

Renforcer le maillage des CHSCT - Elle engage aujourd'hui la fonction publique territoriale à rattraper son retard. D'abord en rendant effectives les actions engagées lors de l'accord de 2009. Ensuite en renforçant le maillage des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Si certaines collectivités ont déjà élaboré de tels plans et créé ces instances, cette obligation reste, selon le projet d'avis, inégalement mise en application.

Reconnaissant le contexte budgétaire très contraint comme un frein à la mise en œuvre d'une véritable prévention, Françoise Geng plaide pour « la mise en place de moyens spécifiques destinés à la création des CHSCT. Cela doit faire partie des négociations à venir. »

Le thème de la nécessité d'une amélioration en amont de la formation des responsables ressources humaines sur ces questions là, a également été évoqué par la rapporteure Sylvie Brunet.

Moyens spécifiques - Enfin, l'organisme pointe le retard de la fonction publique d'Etat sur l'implantation de ces comités compte tenu des facteurs de risques professionnels accrus dans certains établissements publics de l'Etat, comme les collèges et les lycées.

Salaires des fonctionnaires La ministre n'a pas convaincu les syndicats

Toutes les organisations syndicales de la fonction publique CGT, CFTC, CGC, FO, FSU et Solidaires, à l'exception de la CFDT viennent de manifester par un communiqué leur complet désaccord avec les propositions de la ministre, relatives aux rémunérations, aux parcours professionnels et aux carrières dans la Fonction publique présentées le 16 avril.

Principal point de désaccord, le gouvernement ne veut pas aborder la question de la valeur du point d'indice avant mi-2014. Ce qui est évidemment "inacceptable" car les organisations syndicales n'ont eu cesse, depuis des mois, de rappeler les pertes de pouvoir d'achat et la nécessité de rompre avec la politique de gel sans précédent de la valeur du point d'indice. "La dépréciation des carrières et des qualifications, et le tassement de la grille indiciaire de rémunération et des déroulements de carrière appellent des réponses d'urgence" affirme le communiqué commun.

Les syndicats revendiquent "au-delà de la nécessaire revalorisation de la valeur du point d'indice, un abondement de points d'indice, uniforme, immédiat et significatif, permettant le rattrapage des pertes accumulées.

Après avoir obtenu l'abrogation de la journée de carence, elles demandent que cette mesure soit maintenant effective.

Au-delà des carrières et des rémunérations, elles soulignent de nouveau la nécessité d'en finir avec les suppressions d'emplois dans de nombreux secteurs de la Fonction publique qui dégradent encore la qualité du service public et détériorent les conditions de travail des agents."

lundi 29 avril 2013, par F. Dayan

Nouvelle réforme des retraites

Une nouvelle conférence sociale va se tenir les 20 et 21 juin prochains. La question de la retraite fera partie des sujets traités. S'il n'est pas possible d'indiquer à ce jour la place occupée par ce dossier durant ces deux journées, une chose est maintenant acquise, il y aura bien une nouvelle réforme des retraites en 2013.

Si nous recoupons les différentes informations en notre possession, nous sommes fondés à considérer que le gouvernement va faire la proposition d'une réforme qui ne s'inscrira pas en rupture avec les précédentes, mais plutôt dans la continuité.

L'objectif principal serait, une fois de plus, d'équilibrer le financement des régimes de retraite, sans tenir compte de la situation réelle des actuels retraités, encore moins des retraités futurs.

Pourtant, l'aspiration à partir en retraite dès 60 ans, voire avant pour celles et ceux qui ont été exposés à la pénibilité, avec une pension permettant le maintien du niveau de vie, reste toujours aussi vivace.

Dans les semaines et les mois qui viennent, nous allons devoir oeuvrer afin que cette aspiration soit entendue, qu'elle devienne l'axe autour duquel se dérouleront les futures discussions.

Nous devons à cette occasion promouvoir nos propositions qui portent non seulement sur les droits et garanties attendus par les salariés, mais également sur le financement.

Il est tout à fait possible de financer durablement des retraites de haut niveau à condition de remettre en cause les logiques financières qui privilégient des rentabilités exorbitantes au détriment de l'emploi, des salaires, de la protection sociale et donc du travail.

Propositions de la CGT pour la retraite

Les droits

- Taux de remplacement 75 % minimum pour une carrière complète.
- Pas de pension inférieure au SMIC (revendiqué par la CGT) pour une carrière complète.
- Ouverture du droit à retraite à 60 ans pour tous.
- Départ anticipé avec pension complète dans le cadre de la reconnaissance de la pénibilité.
- Validation des années d'études.
- Validation des périodes de précarité subie.
- Indexation pensions et salaires portés au compte sur salaire moyen.
- Retour aux 10 meilleures années pour la détermination du salaire annuel moyen du privé.
- Renforcement des mesures solidaires, notamment celles qui concourent à corriger les inégalités femmes-hommes.

Le financement

- Toutes nos propositions ont pour effet de générer des emplois et donc des cotisations.
- Suppression des exonérations et instauration de la double modulation des cotisations dites « patronales » (+/- 10 Mds)
 - Élargissement de l'assiette de cotisations à l'épargne salariale (intéressement, participation...) et aux primes pour les fonctionnaires (+/- 10 Mds)
 - Mise à contribution des revenus financiers des entreprises (+/- 20 Mds).
 - Augmentation en tant que de besoin des cotisations (en priorité les cotisations dites « patronales »).

- Naturellement, conquérir de l'emploi pérenne, bien rémunéré avec de bonnes conditions de travail est un passage obligé pour financer durablement une protection sociale de haut niveau.
- Exemple : le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporterait un solde positif de 5 milliards d'€ dès 2015 et près de 10 milliards d'€ en 2020.

Coordination et solidarité

La CGT propose la mise en place d'une maison commune des régimes de retraite afin de coordonner et de solidariser les régimes sur la base :

- D'un socle commun de droits et de garanties (nivellement par le haut) tout en tenant compte des particularités attachées à chaque régime et de la nécessité de maintenir des modes différents d'acquisition et de restitution des droits.
 - D'une harmonisation par le haut des droits solidaires (minima, droits familiaux et conjugaux, précarité, handicap...).
- En outre, la maison commune des régimes de retraite permettra :
- Le traitement de la question des poly-pensionnés.
 - Le pilotage des compensations entre régimes.

Enfin, les délibérations au sein de la maison commune des régimes de retraite seront assurées par des représentants des salariés élus.



Notre intérêt à tous, c'est d'adhérer

NOM :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Portable :

Mail :

Lieu de travail (site/composante/dpt/labo...) :

Corps :

Grade :

Echelon :

A remettre à un militant, ou à retourner directement avec un RIB à la Ferc Sup CGT de l'Université d'Aix-Marseille :



Ferc Sup CGT Université d'Aix-Marseille
Faculté de Saint Charles
3 place Victor Hugo
13331 Marseille cedex 3
Tel: 04.13.55.11.66