



Le 05/10/2017

Maison de syndicat couloir 66-65 5ème étage
Email : cgtp6@courriel.upmc.fr
<http://upmc.fercsup-cgt.net>



Il y a urgence dans la fonction publique.

Le gouvernement pour financer la suppression de l'impôt sur la fortune et le rétablissement d'un bouclier fiscal sur le capital (permettant à celui de ne pas être impacté par la hausse de la CSG), diminue les dépenses pour la fonction publique.

Le point d'indice qui permet de calculer le traitement **des fonctionnaires mais aussi des contractuels** de l'Etat, serait gelé en 2018. Depuis octobre 2010, il n'a été augmenté que de 1,2%. Selon l'INSEE, en tenant compte de l'inflation, la valeur du point d'indice (4,686 euros) a perdu 8% de sa valeur et probablement au rythme actuel de l'inflation, il perdra alors 9,5% en décembre 2018.

Le retour du jour de carence serait rétabli : c'est le non remboursement de la première journée d'un arrêt maladie alors que la quasi-totalité des conventions collectives du secteur privé prévoient le paiement intégral même si les ordonnances Macron risquent de faire mal.

La hausse de la CSG de 1,7% ne serait pas compensée pour les retraités ayant une pension (montant brut) supérieure à 1 350 Euros (le smic est de 1480 Euros) et que partiellement pour les fonctionnaires. Cette compensation avec un calcul compliqué ne serait pas indexée sur le salaire et restera la même tout au long de la carrière de l'agent. Elle ne tiendra pas compte de l'avancement d'échelon et compensera donc d'autant moins cette hausse de CSG.

A cette hausse se rajoute une nouvelle augmentation de la cotisation retraite de 0,27% du traitement brut en janvier 2018.

Toutes les organisations syndicales de la Fonction publique appellent à s'opposer à ces nouvelles régressions

A l'UPMC, soyons nombreux à cesser le travail mardi 10 octobre

Retrouvons nous à 13h30 sur la place Jussieu pour partir collectivement à la manifestation

C'est le seul moyen que les salariés ont de se faire entendre.

Dernière minute, nouveau système de prime dès septembre à l'UPMC, la CGT écrit au président

Monsieur le Président,

Le nouveau système de primes RIFSEEP est en place à l'UPMC depuis le premier septembre. Il n'y a aucune négociation avec les syndicats.

Pour les personnels en poste aujourd'hui la règle est claire : on additionne ses différentes primes et on appelle le résultat IFSE. En revanche nous n'avons aucune information pour :

- *les nouveaux entrants,*
- *les collègues qui feront des mutations internes,*
- *les contractuels,*
- *la revalorisation de l'IFSE (l'IFSE de l'AENES n'a pas été revalorisée contrairement à la PPRS des ITRF).*

La CGT souhaite vous rencontrer pour négocier les conditions de mise en place du RIFSEEP à l'UPMC. Nous souhaitons aussi connaître les règles de recensement des grévistes.

Révision des effectifs pour 2018 :

Les documents se trouvent sur notre site <http://upmc.fercsup-cgt.net>. Fais-nous part de tes remarques (recrutement, revalorisation, renouvellement de contrat, stabilisation dans l'emploi, titularisation...).

Quelle sécurité pour les gaz dangereux à l'UPMC ? Il y a de quoi se poser des questions !

Les assistants de prévention ont reçu en juillet une série de 11 procédures indiquant des conduites à tenir en situation d'accident ... élaborées et diffusées sans même que le CHSC en soit informé !. Toujours en juillet, une note adressée aux directeurs de laboratoires et assistants de prévention traite du déclenchement d'une alarme par un gaz dangereux, toujours à l'insu du CHSCT ! La CGT a protesté auprès du Président Chambaz :

Les représentants du personnel au CHSCT sont à nouveau les derniers à être informés de la note que vous venez de diffuser aux assistants de prévention et directeurs d'unité.

Quelques jours après avoir découvert dans les mêmes conditions une dizaine de procédures de "conduite à tenir en cas d'accident", nous sommes en droit de nous interroger sur les objectifs de l'administration... Et sur sa capacité à tendre ses relations avec le CHSCT, y compris sur des sujets qui à priori ne devraient pas susciter de confrontation... Si la possibilité nous en avait été donnée, nous aurions pu suggérer de mieux préciser le champ d'application du document :

De quels gaz s'agit-il (butane/propane, combustibles, explosifs, toxiques, azote, oxygène) ? La procédure envoyée aux agents gagnerait sans doute à être déclinée selon les gaz utilisés. Enfin, le choix, laissé à l'appréciation du personnel (prévenir le SHS **OU** le PC de sécurité) indique que la structuration et la coordination de la sécurité sur le campus n'ont pas été clarifiées comme le recommande l'avis 2017-24 du CHSCT adopté le 16 juin 2017.

Laisser entendre que ces deux structures seraient équivalentes et à égalité pour intervenir lors de telles situations n'a pas de sens. La priorité doit être donnée au service le plus performant pour traiter ce danger précis et à lui seul.

Nous vous demandons d'informer le CHSCT sur :

- le résultat du recensement des systèmes de détection effectué par le SHS ;
- le fonctionnement des alarmes installées (coordination et connexion éventuelle avec le PC de sécurité, nature du signal diffusé, problèmes d'interférences avec l'alarme incendie, etc.) ;
- la surveillance effectuée par le SHS sur l'utilisation des gaz combustibles sur paillasse ou en atelier et sur la distribution de bombonnes de gaz dangereux par le prestataire de l'Université ;
- le réseau de distribution de gaz dangereux qui coure le long de plusieurs façades (*) du secteur Est (nature des gaz, maintenance, sécurité), ainsi que sur son utilisation
- l'identification des laboratoires ou ateliers dans lesquelles une détection manque actuellement ou serait nécessaire.

Nous avons signalé en même temps le mauvais état du réseau de gaz dangereux du secteur Est.



A ce jour, nous attendons toujours une réponse de la présidence...

Mise en place du Rifseep au CNRS : où en est-on ?

Vous trouverez dans ce tableau l'augmentation de la prime de référence (renommée ISFE et mensualisée) par grade et par corps, comparée avec l'ancienne PPRS de référence, la perte de pouvoir d'achat au 1/1/18 due à la hausse de la CSG (contribution sociale généralisée) de **1,7%** et à la **hausse de la cotisation retraite de 0,27%**, et à la perte de pouvoir d'achat due au gel du point d'indice et à l'inflation depuis 2010. Ce tableau amène quelques commentaires :

- **Vous avez reçu un courrier vous indiquant votre groupe de fonction. Pour l'instant, ces groupes correspondent au grade.** Mais cela va progressivement changer : pour les nouveaux entrants, lors des mutations et restructurations, puis tous les 3 ans. Par ailleurs, les différences d'IFSE quand on change de groupe de fonction sont de quelques euros. Pour plus d'informations, allez sur sntrs.fr.
- **L'augmentation de prime de référence, d'environ 12%, est le résultat de la pression exercée par l'intersyndicale** et le fait de mettre sur la place publique le montant scandaleusement bas de nos primes par rapport au reste de la Fonction publique d'état (de l'ordre de 30% du salaire).
- L'enveloppe développée par le ministère pour cette augmentation devait au départ permettre de remonter au niveau de la PPRS moyenne dans les universités (20% au-dessus de celle du CNRS). Mais **près de la moitié de l'enveloppe est utilisée uniquement pour des compléments de primes au siège et dans les délégations.**
- **Cette prime ne sera plus indexée sur le point d'indice**, donc va s'éroder au cours du temps.
- De septembre à décembre 2017, un rattrapage de l'augmentation depuis janvier va être inclus. L'augmentation va donc être de près de 38%. Mais attention dès janvier c'est fini.
- Contrairement au socle décrit dans le tableau, **tout ce qui était primes en plus de la PPRS (typiquement : la prime informatique) est fusionnée dans cette prime, et ne sera donc plus attribué de droit.**
- En plus de la modulation de la prime mensuelle, il y a le CIA (complément indemnitaire annuel), attribué sur proposition du directeur d'unité, avec décision des ressources humaines régionales, selon des critères obscures (enveloppe par unité inconnue etc.). **On est donc loin d'un système juste et transparent : le CIA fonctionnera exactement sur le même principe que les anciens compléments de PPRS.**

Pour plus d'informations, venez à **l'heure d'information syndicale lundi 9 octobre sur le Rifseep au CNRS** salle 504, barre 66 65, 5^{ème} étage

	IGR HC	IR 1	IR 2	IE HC	Ex IE 1	Ex IE 2
IFSE	646 €	593 €	450 €	383 €	330 €	316 €
PPRS actuelle calculée mensuellement	573 €	529 €	401 €	341 €	281 €	281 €
Gain à partir du 1/01/18	73 €	64 €	49 €	42 €	49 €	35 €
Perte au 1/01/18 provoquée par hausse de la CSG et cotisation retraite	- 64 €	-57 €	- 40 €	- 68 €	- 54 €	- 37 €
Perte en pouvoir d'achat depuis le 1/1/10	- 156 €	- 138 €	- 99 €	- 165 €	- 131 €	-90 €

	AI	Tech CE	Tech CS	Tech TCN	Adj P1	Adjoint P2
IFSE	257 €	253 €	233 €	226 €	200 €	196 €
PPRS actuelle calculée mensuellement	228 €	225 €	201 €	201 €	171 €	171 €
Gain à partir du 1/01/18	29 €	28 €	32 €	25 €	30 €	25 €
Perte au 1/01/18 provoquée par hausse de la CSG et cotisation retraite	-35 €	-37 €	-33 €	-33 €	-33 €	-32 €
Perte en pouvoir d'achat depuis le 1/1/10	-85 €	-91 €	-81 €	-79 €	-81€	-76 €

Les pertes sont calculées pour le 1^{er} échelon de chaque grade, et sont donc des estimations minimales

Action sociale des agents CNRS de Jussieu

Le CAES, Comité d'Action et d'Entraide Sociales, est une association régie par la loi de 1901, créée à l'initiative des organisations syndicales pour pallier l'absence d'obligation pour l'Etat employeur de financer un CE pour ses personnels. Il tient le rôle d'un comité d'entreprise pour les activités sociales & culturelles en faveur des personnels CNRS, agents titulaires, CDD de plus de 6 mois, doctorants payés par le CNRS, retraités, ainsi que de leur famille (conjoint(e) et enfant(s)). Au niveau national, il travaille à la mise en œuvre de l'ensemble de la politique du CAES et à la gestion des secteurs communs (communication, culture, enfance, solidarité, vacances, etc.). Les administrateurs du CAES sont élus sur liste syndicale, les orientations et politiques syndicales mises en œuvre dépendent de nos votes aux élections du CA du CAES.

La région CAES Paris B coordonne l'action sociale & culturelle au niveau de la DR2. Elle sert d'interlocuteur à la Déléguée régionale et d'interface entre le CAES national et les CLAS (Comités Locaux d'Action Sociale).

Le Clas du campus Jussieu, est donc un des maillons de l'action sociale pour les agents du CNRS. Il fonctionne avec des élus, une secrétaire professionnelle et des bénévoles. En mars 2017, vous avez voté pour la liste SNTRS-CGT et nous vous en remercions. Grâce à vous, sur 14 élus possibles, 6 appartiennent à cette liste.

L'action sociale que les élus CGT revendiquent doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail. Le taux dégressif (TD), dépendant du quotient familial de chaque agent, n'est pas toujours appliqué dans certains Clas dont celui de Jussieu. Il est au centre de notre conception de l'action sociale. Une des premières actions de vos élus CGT a été de permettre l'association du Clas avec l'association étudiante LUPA pour vous donner accès à des paniers bio sur le site de Jussieu.

Pour s'inscrire au Clas, il vous suffit d'apporter une fiche de paie les mardis ou jeudis midi Tour 43-42 1er étage auprès de la secrétaire professionnelle Vous pouvez aussi vous informer sur les prestations offertes par le CAES (Chèques CESU, Chèques Vacances, Centres de Vacances, ...). Pour mettre son dossier CAES à jour, visiter le site <https://moncompte.caes.cnrs.fr> . Le Clas de Jussieu propose de la billetterie, des ateliers créatifs, des ateliers de jeux, un spectacle de Noël, etc.

N'hésitez pas à contacter vos élus SNTRS-CGT si vous souhaitez participer aux activités ou pour toute question relative à l'action sociale du CNRS.

Liste de vos élus SNTRS-CGT au Clas de Jussieu : Marie Anne ARRIO SAINCTAVIT, Thierry BASTIEN, Francis BRETON, Stéphanie DEBOEUF, Grégoire NADIN, Irina TCHOUMAKOVA

L'égalité à l'UPMC, c'est la règle !...

Avoir ses lunes, ses jours, ses coquelicots... ou tout simplement avoir ses règles: cela ne devrait plus être prétexte à des moqueries, brimades et autres discriminations

Dans un XXIème siècle résolument technologique, ce sujet reste tabou même dans le temple de la connaissance qu'est une université scientifique. En effet, de nombreuses femmes font encore l'objet de remarques déplacées et de mauvais goût.

Une femme atteinte de règles hémorragiques peut être amenée à devoir changer sa serviette plusieurs fois par heure et entendre dire « tu n'as qu'à mettre un tampon + une serviette, comme ça tu iras aux toilettes moins souvent » : INACCEPTABLE !. Imaginez un instant le désarroi et la honte que peut ressentir une femme qui découvre en se levant que ses vêtements et son siège sont tachés de sang ! D'autres souffrent tellement qu'elles doivent rester allonger le temps que ça se passe

Quand on est atteinte de règles hémorragiques, à l'inconfort et à la douleur peuvent se rajouter l'hostilité et l'agression, voire même le reproche de prendre un jour de congé!

Comme déjà le faisait remarquer Condorcet : « *Il serait difficile de prouver que les femmes sont incapables d'exercer les droits de cité. Pourquoi des êtres exposés à des grossesses et à des indispositions passagères ne pourraient-ils pas exercer des droits dont on n'a jamais imaginé de priver les gens qui ont la goutte tous les hivers et qui s'enrhument aisément* ». La honte doit changer de camp! Face à ces comportements, nous ne devons plus nous taire.

L'organisation du travail doit s'adapter aux rythmes et aux réalités physiologiques, et non l'inverse.

Nous réclamons l'installation de distributeurs de protections périodiques sur tous les campus de l'UPMC

Nous appelons toute personne ayant entendu ou vu ou subi des comportements sexistes à nous transmettre leur témoignage.

Nous recevons prochainement **Élise Thiébaud**, l'auteure de la BD « Ceci est mon sang ».