



LA CÉGÈTE

LE SYNDICAT CGT DE L'UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE



Contre la régression sociale, La lutte continue...

Face à la détermination de Macron et son gouvernement de transformer notre société pour l'adapter, coûte que coûte, aux exigences du capitalisme mondialisé et financiarisé, la mobilisation de tous doit s'amplifier !

Que l'on soit jeune, privé d'emploi, salarié ou bien retraité, agissons tous ensemble contre la généralisation de la précarité au travail comme dans notre vie quotidienne.

C'est bien dans cette logique qu'est attaqué notre code du travail, le statut et les missions de la fonction publique tout en détruisant simultanément l'ensemble des protections que cela soit la sécurité sociale, les retraites, le droit à la formation et l'assurance chômage.

Rien ne justifie ces régressions sociales, si ce n'est l'augmentation des profits des actionnaires. Quand un gouvernement décide unilatéralement d'amplifier les cadeaux fiscaux aux plus riches et l'exonération de cotisations au patronat, il s'agit bien de choix politiques et non pas d'un manque de moyens.

Aucun retraité, jeune, privé d'emploi, salarié du privé ou du public n'est épargné.

Tous ensemble, on peut gagner.

Pour en finir avec ces politiques au service de la seule finance, pour la défense et la conquête de droits nouveaux, pour le progrès social la CGT revendique :

- L'augmentation des salaires, des pensions, des minima sociaux,
- le SMIC à 1 800 €,
- passage aux 32 h avec maintien de salaire,
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la retraite à 60 ans à taux plein et la reconnaissance de la pénibilité,
- une politique industrielle créatrice d'emplois, répondant aux besoins de la population,
- une Protection Sociale solidaire de haut niveau,
- le maintien et le développement des Services Publics au plus près des usagers,
- la fin des exonérations de cotisations sociales, de la fraude et de l'évasion fiscale,
- l'abrogation de la Loi Travail, Macron, Rebsamen, Santé, NOTRe et toutes les lois régressives...

**EN GREVE, EN MANIFESTATION
JEUDI 19 OCTOBRE 2017
10h30 VIEUX PORT - MARSEILLE**

En direct de l'ESR

Consultation sur la note de service 2018 : dialogue social inexistant...ça devient une habitude !

Comme chaque année, les organisations syndicales étaient invitées ce 29 septembre à une réunion de concertation autour de la note de service 2018 relative au déroulement de carrière des BIATSS.

Le projet de note nous a été envoyé mercredi matin... 48 heures de délai pour étudier le document qui va régir les carrières de 140.000 agent.es : voilà le niveau d'intérêt que ces deux ministères portent à leurs agent.es BIATSS !

La CGT dénonce cette absence de dialogue social avec consternation mais sans surprise : cette manière de faire est tout à fait conforme au comportement du gouvernement Philippe-Macron depuis son arrivée. Rappelons que la situation est similaire pour les concertations de l'ESR qui se tiennent en ce moment, mais aussi pour le groupe de travail sur la hausse de la CSG dans la Fonction publique... Bref, la «concertation» est décidément un terme galvaudé par ce gouvernement !

Une gestion nationale, mais le désengagement du Ministère

La note de gestion donne des «préconisations», des «recommandations»... Mais pas un mot sur les sanctions envers les établissements qui ne respectent pas les règles et bafouent ouvertement le statut de la fonction publique. Nous en avons pourtant bien des exemples dans notre quotidien : agent.es non proposés à l'avancement car l'entretien professionnel n'a pas été fait par le supérieur hiérarchique, réintégrations qui mettent des mois, postes proposés hors mouvement national... la liste est longue.

Ah, le «mérite»...

La CGT rappelle son opposition à l'entretien professionnel comme élément d'évaluation des agent.es. Les conséquences en sont désastreuses : pression, destruction des collectifs de travail, salaire par la détermination des primes en regard de l'évaluation, promotion au mérite...

Nous avons dénoncé avec fermeté la prise en

compte du «mérite» pour les avancements de carrière. Non, une promotion n'a pas vocation à reconnaître les mérites d'un.e agent.e ! Et également contre le rapport d'activité pour le tableau d'avancement (changement de grade). La FERCSUP est pour un déroulement de carrière dans un corps linéaire sans barrage de grade et selon l'ancienneté, et non pas comme préconisé dans cette note selon la pseudo reconnaissance de la valeur professionnelle, qui est du fait du prince ! Nous nous opposons à la transformation d'une fonction publique de carrière en une fonction publique de métier !

Le plan de requalification des postes administratifs de C en B, nous sommes loin du compte, 300 prévus chaque année, la première année 220, la deuxième année 275, et l'objectif de 300 maintenu pour cette année mais l'objectif de 900 sur 3 ans doit être atteint, les blocages pour raison budgétaires n'ont pas lieu d'être (surtout dans l'enseignement supérieur).



Concernant la campagne de recrutement «Sauvadet», entrant dans sa dernière année : depuis 2013, il n'y a eu que 3.621 titularisations sur 4.770 postes offerts et pour 2015, seulement 797 titularisations sur 1.310 postes offerts. Il resterait environ 10.000 agent.es qui seraient encore concernés par ce plan. Ces chiffres démontrent l'absence de volonté politique pour réduire drastiquement la précarité. Nous ne sommes que partiellement étonnés de cette situation car dans nos établissements nous remarquons un problème de gestion des concours Sauvadet avec les jurys d'admissibilité et d'admission : dossier refusé alors qu'il est fait dans les règles ; agent.e «cassé» pendant l'entretien, etc. Tout cela montre que nous sommes bien loin des objectifs affichés de baisse de la précarité dans la Fonction publique.

Montreuil, le 4 octobre 2017

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

NOM : Prénom :

Adresse :

Téléphone : Portable :

Mail :

Lieu de travail :



Notre intérêt à tous, c'est d'adhérer



Mise en place d'un plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux à l'Université

Historique

A la suite des restructurations menées à l'université un cabinet externe a été diligenté pour « apprécier l'expositions des personnels de l'université d'Aix-Marseille aux RPS...évaluer l'impact de ces projets (de restructuration) sur les agents d'Amu...de produire une analyse permettant à la Direction et au CHSCT d'appréhender les facteurs de risques psychosociaux.... » et, « de préconiser des pistes d'action ».

On ne peut pas dire que l'expertise de Cateis se soit passée dans des conditions des plus sereines, à tel point la tranche conditionnelle consistant en une « action de conseil incluant des préconisations et un accompagnement des mesures mise en œuvre » n'a pas été souhaité par la direction. Ces difficultés, ainsi que le contenu même du rapport, explique peut-être pourquoi ce rapport reste aujourd'hui inconnu des personnels de l'université.

Elaboration d'un plan de prévention

Le CHSCT à l'initiative de la CGT a élaboré un projet d'accompagnement de plan de prévention en relation avec un cabinet spécialisé et des partenaires académiques. La Direction n'a pas souhaitée examiner cette proposition. Nous nous sommes résignés à

élaborer ce plan de prévention sans accompagnement. Sur la base des pistes d'action définies par Cateis un GT (Groupe de Travail) composé du SUMPP (Service Universitaire de Medecine de Prevention des Personnels), de membres de la direction et de membres du CHSCT a travaillé à élaborer des mesures concrètes basées prioritairement sur la prévention primaire (élimination des risques).

Contenu du plan de prévention

Le plan de prévention a été adopté le 3 octobre dernier par le CHSCT. Il contient nombre de préconisations des « orientation stratégiques ministérielles 2017-2018 » en matière de prévention des risques. Ces préconisations concernent notamment l'évaluation des RPS dans le DUERP et la formation des équipes d'encadrement. Conformément aux avis précédemment adoptés par le CHSCT nous sommes très favorables à ces mesures. Nous sommes également favorables à l'ensemble des mesures proposées dans ce plan, qu'elles proviennent de l'administration du Sumpp ou des représentants des personnels.

La CGT a porté ses efforts pour définir un dispositif à même de redonner la parole aux personnels. Ainsi la CGT a été à l'initiative de la création « d'Espaces d'Echanges sur le Travail (EET) ». Ce dispositif à mi-

chemin entre le droit d'expression des salariés du secteur privé et des espaces de dialogues élaboré par l'Anact doit permettre à terme aux salariés d'Amu de s'exprimer collectivement sur leur travail, et ce, dans chaque service. L'objectif final de ces EET est la mise en œuvre des propositions définies lors des échanges avec « l'accompagnement de l'établissement ».

Devenir de ce plan

Un point a fait débat lors de ce GT: la CGT demandait à ce que, à l'issue de la phase d'expérimentation, les espaces d'échange sur le travail soient institutionnalisés dans chaque service, c'est à dire qu'ils puissent se réunir à intervalles régulier et non sur demande. La position de l'administration sur le sujet est pour le moment assez floue. Nous resterons mobilisés et vigilants pour que les personnels puissent se réapproprier leur travail.

Lors de la dernière réunion du CHSCT nous avons exprimé nos souhaits pour l'avenir et nos points de vigilance. Ainsi nous souhaitons être impliqué dans les étapes de cadrage et de déploiement et que ces dispositifs reçoivent les moyens nécessaires. Passé l'étape d'expérimentation, nous voulons que ces dispositifs prennent toute leur ampleur et n'en restent pas au stade d'annonce...



Du côté de chez nous

La période d'essai pour les contractuels

La période d'essai est la période pendant laquelle les deux parties (l'administration, et l'agent) peuvent mettre fin au contrat sans pénalité ni compensation d'un côté comme de l'autre.

La période d'essai n'est pas automatique, elle doit être prévue dans le contrat. Il n'y a donc pas de durée minimale, mais une durée maximale, en fonction de la durée du contrat :

- trois semaines pour un CDD de moins de six mois ;
- un mois pour un CDD de moins d'un an ;
- deux mois pour un CDD de moins de deux ans ;
- trois mois pour un CDD de deux ans ou plus ;
- quatre mois pour un CDI.

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois, à la suite de la première période, pour une durée au plus égale à la durée initiale.

La période d'essai ne peut être prévue que pour le premier contrat : il ne peut pas y avoir de période d'essai si l'agent a déjà occupé les mêmes fonctions

avec le même employeur, même s'il y a eu une période d'interruption entre les 2 contrats.

Rupture de la période d'essai, à l'initiative de l'agent : il n'y a pas de procédure particulière, nous vous conseillons cependant de le faire en courrier RAR ou par mail à votre n+1, avec copie à la DRH.

Pour la rupture à l'initiative de l'employeur, le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, et doit être notifié par courrier RAR ou remis en main propre. Si le licenciement intervient avant la fin de la période d'essai, il doit être motivé.

L'université, dans la charte de gestion des personnels BIATSS contractuel, a mis en place un suivi d'intégration :

- la fiche de poste sera établie par le n+1, en concertation avec l'agent, dans le mois suivant son recrutement.
- pour les contrats de 12 mois ou plus, le n+1 doit organiser un entretien avec l'agent (et la

DRH) avant la fin de la période d'essai. S'il y a des problèmes ou des lacunes observées, le n+1 (ou la DRH) doit proposer des solutions pour y remédier.

- A 6 mois, un entretien avec le chef de service, qui fait l'objet d'un rapport transmis à la DRH.

En résumé :

- lisez bien votre contrat
- réclamez votre fiche de poste



En bref...

DRH...il y a quelqu'un au pharo ?

Alertés par nos élus en CAPA ATRF, notre organisation syndicale a demandé des informations complémentaires sur la mobilité intra-académique dans un mail (fin juin) adressé à la direction des ressources humaines de notre université. Comment sont attribués les points permettant aux ITRF de cat. C de pouvoir bénéficier de la mobilité intra-académique ? Et aussi des explications sur les avis défavorable que les agents de l'université avaient reçus pour ces même mobilités (sans en avoir été informé !!!). À ce jour aucune réponse... mépris ou négligence ?

AMU + MEDEF = Amour Toujours

Que ceux qui attribuent le chômage aux excès du libéralisme ou aux méchants patrons se détrompent. D'après le premier syndicat des chefs d'entreprise, c'est l'école qui est responsable. «Si l'école faisait son travail, j'aurais un travail» : voilà la philosophie du Medef résumée en un slogan provocateur, passé complètement inaperçu jusqu'à ce qu'il soit dénoncé par un syndicat.

Le lendemain, malgré notre mobilisation devant le Pharo, notre université signait un accord avec le MEDEF PACA afin «d'adapter la formation des étudiants aux besoins du marché et d'accompagner les étudiants dans leur démarche d'insertion professionnelle».

Si quelqu'un avait encore un doute sur les orientations politiques de notre gouvernance, là il n'y a plus d'ambiguïté et qu'importe le respect des personnels et des étudiants.



Le coin culture

Cinéma

Le Jeune Karl Marx

de Raoul Peck

Date de sortie 27 septembre 2017

1844. De toute part, dans une Europe en ébullition, les ouvriers, premières victimes de la "Révolution industrielle", cherchent à s'organiser devant un "capital" effréné qui dévore tout sur son passage.

Karl Marx, journaliste et jeune philosophe de 26 ans, victime de la censure d'une Allemagne répressive, s'exile à Paris avec sa femme Jenny où ils vont faire une rencontre décisive : Friedrich Engels, fils révolté d'un riche industriel Allemand.

Intelligents, audacieux et téméraires, ces trois jeunes gens décident que "les philosophes n'ont fait qu'interpréter le monde, alors que le but est de le changer".

Entre parties d'échecs endiablées, nuits d'ivresse et débats passionnés, ils rédigent fiévreusement ce qui deviendra la "bible" des révoltes ouvrières en Europe : "Le manifeste du Parti Communiste", publié en 1848, une œuvre révolutionnaire sans précédent.

