

la
cgt

FERC
SUP

LA CÉGÈTE

<http://www.cgt-universite-de-provence.fr/>

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

Comités Techniques des 17 et 18 juillet

Loi Sauvadet dans l'enseignement supérieur et la recherche

Nous sommes étonnés d'avoir à discuter aujourd'hui d'un projet de décret concernant la titularisation des agents non titulaires relevant de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche alors même que le décret Fonction Publique a été dénoncé par la Cgt et que nous comptons sur le changement de gouvernement pour que ces éléments en débat soient rediscutés.

La méthode est dans la continuité de celle du gouvernement précédent, à savoir, demander l'avis des organisations syndicales une semaine avant le passage en CTMESR et par conséquent continuer le passage en force sans concertation préalable.

Les circulaires ministérielles du 24 mai et du 15 juin ainsi que le projet de décret n'apportent aucune évolution positive pour les agents, elles doivent être retirées.

Elles ne répondent pas non plus à nos attentes et nos revendications, à savoir :

- le maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions jusqu'à la titularisation
- l'ouverture par chaque employeur public du même nombre de postes au recrutement spécifique qu'il y a d'ayant-droits recensés volontaires à la titularisation, dans et hors l'emploi public, sans mesure limitative au dispositif de titularisation en terme de périmètre et d'éligibilité
- le recensement exhaustif et nominatif de tous les éligibles, y compris ceux sortis de l'emploi public ainsi que ceux qui ont cumulé des CDD auprès de plusieurs employeurs publics.

La FERC CGT a toujours refusé de cautionner les réunions alibi et demande l'ouverture de véritables négociations sur le fond.

Elle réaffirme sa volonté de voir titulariser tous les agents précaires qui occupent des postes permanents en demandant :

- l'arrêt immédiat des dégraissages préventifs des non titulaires
- le retrait des mesures de renouvellement des contrats qui réintroduisent ou confirment toute forme de précarisation
- la levée de toutes les barrières à la titularisation pour une prise en compte de tous les bénéficiaires potentiels (multi employeurs, catégories A+,...)
- ainsi que la mise en place d'un véritable plan de titularisation intégrant tous les non titulaires du dispositif Sauvadet (CDI y compris) mais également tous ceux qui en sont actuellement exclus par les moyens affectés en terme de masse salariale et de plafond d'emplois.

Mardi 26 juin 2012

Les 17 et 18 juillet se sont tenu deux comités techniques. Ces comités traitaient de questions de tout premier ordre pour l'ensemble des personnels de l'université. Nous vous en proposons un compte rendu.

Points de l'ordre du jour concernant les personnels d'enseignement.

1. Congés pour Recherches ou Conversions Thématisées (CRCT)

vote :
unanimité

2. Prime d'Excellence Scientifique.

La CGT refuse toute forme de prime «d'excellence» ou «au mérite» attribuée discrétionnairement par une instance locale quelle que soit cette instance.

Cette PES a provoqué beaucoup de contestation dans d'autres établissements. Nous faisons notre la lettre des collègues enseignants de l'université de Besançon, refusant de participer à la procédure d'attribution de cette prime :

Le montant de cette prime est très important, et pourrait paraître démesuré en comparaison des primes de la majorité des autres personnels et des budgets de fonctionnement des équipes et laboratoires. Elle récompense un individu alors que la recherche est le fruit d'un travail collectif. Les critères introduits par les agences autorisent une récompense sur le nombre de publication, même si celle-ci est identique. Le mode d'attribution, examiné par une instance locale peut être un instrument de favoritisme. Cela ne correspond pas à l'idée que l'on se fait du métier de l'enseignement et de la recherche.

Vote :
2 contre (CGT)
5 abstentions (FSU, FO, CFDT, Autonome)
3 pour (UNSA)

3. Prime de Charge Administrative

Bien que nous sommes conscients de l'investissement de l'équipe de la présidence dans la vie de notre établissement, pour autant, nous considérons que les autres enseignants chercheurs ont aussi participé au bon fonctionnement et à la mise en place de l'université unique. Ils mériteraient tout autant pendant que certains cumulent les primes et ont des salaires indécents au regard de leurs collègues enseignants chercheurs ou BIATSS.

D'autre part il a été dit et répété que l'université de Provence a plombé les comptes de l'université unique, or avec la nomination de certains responsables dans l'équipe présidentielle, nous retrouvons des responsables de l'ex U1 qui vont toucher cette prime.

Vote :
2 contre (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

4. Prime de Responsabilité Pédagogique

La direction laisse le soin à la composante de déterminer le nombre d'heures équivalent TD.

La direction précise qu'il y aura une enveloppe par composante qui arbitrera les attributions. Les critères proposés sont loin d'être définis, et soumis à l'appréciation locale selon le bon vouloir de la composante. Pour nous cette prime est cumulable avec d'autres.

Vote :
2 contre (CGT)
8 Pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

5. Recrutement des doctorants contractuels avec service d'enseignement - Création d'une commission ad hoc

La CGT indique que la réunion annuelle de cette commission se passera la 3ème semaine de septembre. N'est-ce pas trop tard ?

Le VP CS répond qu'il est impossible de faire plus tôt, et de toute façon les prises de fonction se font au 1er octobre.

Vote :
unanimité

6. Services des enseignants, principes de définition :

La direction présente les principes qui s'appuient sur la réglementation et sur les textes existants et appliqués sur 2 des 3 ex-péri-mètres. C'est un cadrage provisoire pour lancer l'année universitaire 2012-13, qui sera revu par le CEVU et le CS.

Il est demandé que l'université s'approprie les critères de l'AERES, en vue de pouvoir éventuellement s'en détacher.

Le président précise que le nombre de dossiers est plus important dans certains secteurs, notamment le secteur sciences. Si un élargissement des rapporteurs doit être fait, ce sera avec les membres du CA ou du CEVU.

Les demandes individuelles de modulations, majorant la durée des services d'enseignement se feront après concertation de l'équipe pédagogique au sein de laquelle l'enseignant-chercheur collabore.

Il est demandé des précisions sur ce qu'est réellement un directeur de département. Un département est thématique et regroupe plusieurs formations.

Un recensement des Enseignants-Chercheurs qui ne sont pas dans des unités de recherche va être effectué, avec analyse des causes de ces états de fait. Une démarche pour une réintégration dans une unité de recherche sera mise en œuvre. Pour ceux qui désirent rester dans le domaine pédagogique, une discussion sera entamée.

La CGT demande si le référentiel d'équivalence concerne aussi les PRAG et PRCE.

La DRH répond que non, uniquement les Enseignants-Chercheurs.

La CGT précise qu'alors, les PRAG et PRCE ne sont pas concernés par le point « innovations pédagogiques », notamment la formation à distance ou la conception des pratiques pédagogiques innovantes. Et que leur service ne peut consister que d'heures d'enseignement et qu'ils ne peuvent pas être chargés de responsabilités administratives ou être enseignants référents, participer aux visites pédagogiques, aux salons et présentations dans les lycées.

La direction dit que ce n'est pas incompatible, il y a les primes de charges administratives pour ces cas-là, avec possibilité de transformer ces primes en décharges de service.

La question est posée pour les enseignants-chercheurs qui ne sont pas « produisant ».

Le président estime qu'un collègue qui ne

fait plus de recherche du tout, de manière linéaire, pose problème. Dans le système actuel « SYMPA », les crédits sont obtenus en fonction des « produisant ».

Vote :
8 pour (2 CGT, 1 FO, 2 FSU, 2 UNSA)
1 abstention (CFDT)

7. Modalités d'examen des candidatures des enseignants du second degré.

L'université applique les dispositions réglementaires.

Vote :
Unanimité

Points de l'ordre du jour concernant les personnels BIATSS et contractuels.

1. Groupe de travail horaires et congés.

La direction propose deux régimes optionnels hebdomadaires allant de 37h30 (pour 49 jours de congés) à 39h10 (pour 58 jours de congés).

La pause méridienne est de 45mn.

Le régime de congés pour les contractuels avec un contrat de 12 mois ou moins est moins avantageux que pour les titulaires.

Application à la lettre de la loi des finances 2011 pour les retraits de jours de RTT en cas de maladie ou accident de service ou de travail. Les 58 jours de congés se retrouvent découpés en 25 jours de congés annuels, plus 33 jours de RTT amputables.

Les revendications portées par la CGT :

- Le nombre de congés annuel doit être de 45 jours comme l'indique le cadre réglementaire général de l'éducation nationale qui est de 1607h avec 45 jours de congés annuels pour 35h de travail hebdomadaire.

- Nos 58 jours de congés seraient alors décomposés en 45 jours de congés annuels, plus 11 jours de RTT, plus 2 jours de fractionnement.

- Les deux jours de fractionnement ne peuvent être ajoutés aux jours de RTT.

- Le minimum de la pause méridienne réduite à 30 mn au lieu de 45 mn, au choix de l'agent. A ces 30 minutes pourraient s'ajouter les 20 mn de pause quotidienne.

- Tout personnel qui se serait vu refuser un congé pour nécessité de service, doit pouvoir bénéficier d'un report de congés jusqu'au 31 mars.

La direction répond que l'application de la loi des finances 2011 impose le retrait de jours de RTT pour tout congé de maladie ordinaire aussi l'administration se cale sur les textes fonction publique qui accordent 25 jours de congés annuels. La DRH précise que cela n'entraînera pas de changements.

Les deux jours de fractionnement ne sont effectivement pas des jours RTT, mais la direction, pour coller au texte de la loi des finances 2011, modifie l'intitulé de la colonne RTT en « Autres jours ».

La pause de 45 mn est réglementaire. La CGT répond que non, elle n'est que conseillée. La direction ne changera pas d'avis, et appliquera les « conseils ».

La direction accepte la revendication sur le report des jours de congés.

Sur le cas des contractuels en contrat de 12 mois, qui ont un régime de congés moins favorable, la direction répond qu'au niveau des textes, les contractuels devraient être à 35h avec 2,5 jours de congés annuels par mois. Elle est donc généreuse.

La CGT était mandatée par les personnels sur les revendications ci-dessus. N'ayant pas eu totale satisfaction, nous ne pouvions pas voter le texte en l'état.

Vote :
2 contre (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

2. Groupe de travail gestion des contractuels.

La CGT demande qu'un vote séparé soit effectué, un pour la partie « Recrutement » du texte, et un autre sur la rémunération.

Nous faisons remarquer que la politique indemnitaire des personnels titulaires prévoit une augmentation de 5% en plus de l'harmonisation, mais que pour les agents non-titulaires seule l'harmonisation sur la base de l'ex Université de la Méditerranée est proposée. C'est une amélioration pour les personnels des deux autres universités, mais ceux qui en bénéficiaient déjà ne voient aucune évolution.

La DRH précise que le coût total des harmonisations s'élève à 1,7 Millions par an, et qu'ils ne peuvent pas faire plus actuellement. La direction avisera en fonction des prochains budgets.

Concernant cette partie, la charte impose 4 entretiens (entretien d'embauche, un avant la fin de la période d'essai, un à 6 mois, et un avant la fin du contrat pour renouvellement éventuel) au cours de la première année. Pour la direction, il s'agit d'accompagnement dans l'intérêt de l'agent. Pour la CGT, c'est inacceptable, car cela augmente considérablement la pression exercée sur l'agent, et désresponsabilise le chef de service. Cette procédure de suivi/contrôle n'existe même pas dans le privé.

Vote sur la charte, partie « Recrutement »
2 contre (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

Malgré l'amélioration du traitement des agents non-titulaires des périmètres 1 et 3, nous l'estimons insuffisante au regard du travail effectué. Nous avons à maintes reprises dans les groupes préparatoires défendu qu'à travail de valeur comparable, le salaire soit égal.

Vote partie « Rémunération »
2 abstentions (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

3. Groupe de travail politique indemnitaire

a) Harmonisation du taux moyen des indemnités statutaires, sur le modèle le plus favorable, avec augmentation de 5%.

L'harmonisation devait avoir un effet à la date de la fusion. Or cela ne se fera qu'à partir du 1er septembre 2012.

Vote
2 abstentions (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

b) Primes de fonctions informatiques

La CGT demande si la rétroactivité sera ap-

pliquée pour les agents qui ne percevaient pas cette prime alors qu'ils sont en poste depuis plus d'un an.

La direction indique qu'il n'y aura pas de rétroactivité.

La CGT demande si les agents non-titulaires correspondants bénéficieront de cette prime aussi.

La direction indique que ces personnels ne sont pas éligibles à la PFI, elle ne concerne que les titulaires. Cela imposerait des contraintes budgétaires.

La CGT précise qu'actuellement certains contractuels touchent une prime équivalente à la PFI, et que de ne pas la verser à tous créerait des inégalités de traitement entre contractuels.

La DRH va effectuer un inventaire des personnels contractuels concernés.

Pas de rétroactivité, pas de prise en compte de personnels contractuels et la condition d'attribution de la PFI pour les agents hors DOSI s'accompagne d'une obligation de 20% du temps de travail au service de la DOSI, avec un risque de manque pour la structure ou d'une augmentation de charge pour le personnel concerné.

Vote
2 abstentions (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

c) Prime Fonctions et Résultats

La CGT considère que la PFR introduit un transfert de la rémunération au mérite, au détriment du salaire de base, socle d'équité. Pour nous, il n'est pas acceptable d'entrer dans une logique pratiquée dans le privé, qui lui n'est pas soumis aux mêmes missions, logiques et contraintes. Ce sont l'augmentation du point d'indice et les revalorisations des déroulements de carrières qui sont la réponse aux pouvoirs d'achat des agents de la fonction publique.

Vote
6 contre (CGT, FSU, SGEN-CFDT, FO)
4 pour (3 UNSA, 1 Autonomes)

4. Groupe de travail NBI

Le groupe de travail n'a pas fini ses travaux, mais une décision doit être prise pour la rentrée. Il est proposée une reconduction à l'identique de l'existant, pour ceux qui gardent les fonctions éligibles à la NBI.

La NBI s'inscrit dans une individualisation des salaires, phénomène auquel la CGT s'oppose depuis sa création en 1991 et qui apporte son lot de perversité : frein à la mobilité des agents, utilisation comme sanction déguisée par changement de fonction ou modification du poste de travail.

Vote
2 contre (CGT)
1 abstention (CFDT)
7 pour (FO, FSU, UNSA, Autonomes)

5. Procédure de changement de BAP

L'agent présente une demande motivée, accompagnée de sa dernière fiche de poste.

- Le chef de service donne un avis circonstancié sur cette demande.
- Le directeur de composante, de direction ou de service commun donne un avis.
- La DRH de périmètre sollicite un expert de la BAP d'accueil, choisi parmi les personnes inscrites sur la liste ministérielle des experts susceptibles de siéger dans le cadre d'un jury de concours ou examen profes-

sionnel.

• L'ensemble du dossier est soumis à l'avis de la Commission Paritaire d'Établissement groupe I.

• Sur proposition de la CPE, le Président d'Université prend un arrêté de changement de BAP et le transmet au Ministère ou au Rectorat.

Si nécessaire, il peut être demandé la mise en place d'un parcours de formation complémentaire en concertation avec l'agent, avant de finaliser le changement.

Ces dossiers devant passer en CPE, et nécessitant parfois des formations pour reclassement dans une BAP, il sera conseillé aux agents de formuler leur demande longtemps à l'avance.

Vote
Unanimité

6. Commission ad hoc « accidents et maladies professionnelles »

La DRH propose que les dossiers de maladies professionnelles et d'accident de service/travail et de trajet, soient traités au niveau d'une commission. Il est nécessaire d'homogénéiser les attributions, afin que l'université ait une connaissance précise de ces événements. Le nombre de traitement va augmenter du fait que le rectorat envoie maintenant à l'université les dossiers des personnels AENES.

La CGT indique que les problèmes rencontrés dans le traitement des dossiers sont plutôt organisationnels. Il semblerait qu'une meilleure coordination entre les services DRH, médecine de prévention et Direction Hygiène et Sécurité réglerait les problèmes.

Se pose aussi la question des documents traités par cette commission. Le dossier médical en fait-il partie ?

La commission pourra-t-elle statuer sur les accidents ou maladies ?

Il serait souhaitable que le secrétaire ou le secrétaire adjoint du CHSCT participe à cette commission (proposition soutenue par la CFDT)

La DRH répond que cette commission correspond à un besoin organisationnel. Seuls les médecins de prévention ont accès au dossier médical. La commission n'émet qu'un avis et ne peut refuser un accident ou une maladie. Le président est d'accord pour intégrer le secrétaire ou secrétaire adjoint CHSCT à la commission.

Vote
Unanimité

7. Point d'information sur l'avancement du groupe de travail sur la loi Sauvadet :

Concernant le volet titularisation de la loi, le ministère a demandé à l'université la projection des possibilités de titularisation :

- en cas d'hypothèse la plus défavorable (stagnation de la masse salariale et du plafond d'emploi) : seuls 100 ANT seraient titularisables

- en cas d'hypothèse la plus favorable (financement intégral de la masse salariale par l'état, avec rehaussement du plafond d'emploi) : tous les ANT concernés par la loi Sauvadet pourraient l'être.

ANT concernés toutes filières confondues :

Cat A : 39
Cat B : 70
Cat C : 323

Total : 432

La DRH précise que le coût pour la titularisation des 432 agents concernés s'élèverait 6 Millions d'euros minimum. En début de rentrée prochaine, des entretiens avec les personnels concernés seront mis en place.

La CGT demande à l'administration quelles ont été les prévisions d'ouverture de poste pour les 4 années à venir envoyées au ministère, dans le cadre de la circulaire du 24 mai 2012.

La DRH répond que ce qu'ils ont envoyé ne servait qu'à négocier des moyens supplémentaires auprès de Bercy, cela n'engage en rien l'université.

Un courrier a été envoyé à tous les agents leur précisant les modalités de la loi Sauvadet. Cette lettre implique que chaque agent se rapproche de son gestionnaire DRH, afin qu'il ne soit pas oublié.

Concernant le volet CDIisation de la loi : Tous les avenants ont été émis et seront signés avant les vacances.

Autre points :

- Principe de fusion des IUT

Vote sur le principe et non sur les statuts. Le vote au mois de juin sur les statuts n'avait pas donné de retours probants.

En réponse, le président rappelle les votes favorables sur le projet de fusion des conseils d'IUT. Rien n'est encore défini dans le projet. N'est demandé un vote que sur le principe.

Par principe, nous sommes contre les fusions sur le modèle d'AMU, dans le cadre de la loi LRU, avec RCE.

Vote
2 contre (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

- Dates de début et de fin de l'année universitaire 2012-2013

Début : 1er septembre 2012

Fin : 31 août 2013

Les avenants n'ont pas été communiqués, ils concernent le calendrier pédagogique. Le calendrier ALLSH sera modifié avec un glissement de 15 jours.

Nous avons du mal à mesurer l'impact de ces dates sur l'organisation du travail dans les différentes composantes, par manque de ces avenants.

Vote
2 abstentions (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, Autonomes)

- Projet de contrat de Partenariat Océanomed 2 :

Ce projet est réalisé dans le cadre du plan Campus. La construction des bâtiments se fera en Partenariat Public Privé, avec un contrat d'entretien-maintenance sur 25 ans. Le site d'Endoume est partiellement conservé comme lieu de travail pour 3 agents.

Vote
2 abstentions (CGT)
8 pour (CFDT, FO, FSU, UNSA, autonomes)

Explication de vote :

En séance nous avons eu du mal à évaluer l'impact sur l'emploi public (sur les deux bâtiments, un public, un privé), nous avons regretté après de ne pas avoir voté contre, car ce projet s'inscrit dans un cadre de privatisation des missions de service public. Regrets atténués d'un vote contre, car compte tenu de la position de l'ensemble des organisations syndicales, cela n'aurait rien changé.

Enseignants-chercheurs Évaluation quadriennale : le moratoire ne suffit pas ! Nous voulons son abrogation.

La FERC Sup CGT prend acte du geste d'apaisement que constitue l'annonce par la Ministre de l'enseignement supérieur d'un moratoire sur les nouvelles formes d'évaluation des enseignants-chercheurs prévues dans le décret Péresse. En reconnaissant explicitement lors de sa conférence de presse du 11 juillet dernier que les « modalités envisagées » pour cette évaluation « étaient inacceptables et d'ailleurs inacceptées » la Ministre prend enfin acte de la colère d'une communauté universitaire en révolte. Depuis le mouvement historique de 2009 les personnels manifestent en effet leur opposition à ce projet de soumission des activités d'enseignement supérieur et de recherche à des formes de notation managériale et de mesure de performance qui en ignorent le sens, la rigueur, la liberté et la temporalité propres. La mobilisation en cours depuis plusieurs mois à l'initiative de la FERC Sup CGT, au sein notamment de la coordination des établissements scientifiques et universitaires (CNESU), a rappelé à tous que la colère de 2009 n'est

pas éteinte.

Ce moratoire est un premier pas, mais la FERC Sup CGT reste inquiète des déclarations de la Ministre pour qui « l'idée n'est pas de supprimer toute évaluation », puisqu'elle compte au contraire « sur les Assises [de l'enseignement supérieur et de la recherche cet automne] pour trouver de nouvelles modalités » pour l'évaluation et qu'elle « ne refusera pas certaines expérimentations en matière de suivi de carrière, proposées par des organisations syndicales avec les sections volontaires [du CNU] ».

La FERC Sup CGT rappelle qu'un moratoire ne saurait suffire et que les Assises ne pourront pas constituer un lieu de négociations. À l'opposé de « nouvelles modalités » ou d'« expérimentations », nous réclamons, avec les quelques 6000 signataires de la pétition émanant de la CNESU, l'abrogation du décret Péresse n° 2009-460 instaurant l'évaluation quadriennale des enseignants-chercheurs. Cette abrogation est la condition nécessaire au retour de la confiance et à la

possibilité d'un dialogue.

Ce que la mobilisation actuelle démontre, c'est qu'aucune négociation réelle ne saurait avoir lieu sans que des engagements clairs soient pris en direction d'un retrait des mesures destructrices prises par le précédent gouvernement à l'encontre du Service public d'enseignement supérieur et de recherche, non seulement en direction des enseignants-chercheurs, mais plus généralement de tous les personnels et usagers, et aussi des établissements et des équipes, qui doivent retrouver les moyens de mener leurs missions, après un quinquennat qui les a singulièrement mis à mal.

La FERC Sup CGT appelle la communauté universitaire à poursuivre la mobilisation dans les établissements pour préparer activement la prochaine CNESU du 29 septembre et organiser dès la rentrée les luttes qui devront s'inscrire dans la durée pour obtenir du gouvernement et de la Ministre les changements nécessaires.

Mardi 17 juillet 2012



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