

Tous ensemble pour le progrès social

Les syndicats de la Confédération Générale du Travail, réunis en congrès à Toulouse, s'adressent à vous. Au quotidien, nos conditions de vie et de travail se dégradent.

En France, en Europe et dans le monde, la crise et ses conséquences sont d'une violence insupportable.

Les politiques d'austérité mises en œuvre par les gouvernements nourrissent la crise et plongent les peuples dans la misère, réduisent les droits sociaux, s'attaquent aux libertés fondamentales, généralisent l'insécurité sociale.

Les travailleur-se-s et les peuples sont mis en concurrence. Ces politiques alimentent le cercle vicieux de la crise et renforcent le désespoir. La désignation de boucs-émissaires alimente les peurs et les replis identitaires. La CGT poursuivra résolument son combat contre le racisme et la xénophobie.

Cette crise n'est pas pour tous : Les actionnaires continuent à engranger le profit et l'argent facile.

La crise, celle du capitalisme, est d'abord le fruit d'une dévalorisation du travail.

L'issue progressiste à la crise exige une autre répartition des richesses, la reconnaissance, la revalorisation du travail.

Le patronat a déclaré la guerre au monde du travail. Il profite de la crise qu'il a provoquée et impose des régressions sans précédent : dégradation des conditions de travail, flexibilité accrue, précarisation de l'emploi, suppressions d'emploi, baisse des rémunérations, répression syndicale...

La CGT condamne avec force toutes les formes de répressions, de discriminations, de remise en cause du droit de grève et de l'exercice du droit syndical.

La CGT réclame l'amnistie de tou-te-s les syndicalistes et des défenseurs des droits injustement condamnés, dans le cadre de leur activité syndicale.

La CGT exprime sa solidarité avec tous les salarié-e-s d'ores et déjà engagé-e-s dans les luttes et appelle l'ensemble du monde du travail à se mobiliser pour le progrès social.

Pour sortir de la crise, exigeons une autre répartition des richesses pour le travail, le plein emploi, l'augmentation des salaires, un système de protection sociale solidaire.

Pour sortir de la crise, imposons le maintien et le développement des activités et de l'emploi industriel, la reconquête des politiques publiques, des services et de l'emploi publics. Pour sortir de la crise, gagnons un statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle avec un socle de droits attachés à la personne, transférables et garantis collectivement. Pour sortir de la crise, construisons un autre modèle économique, social, humain et écologique.

Ensemble, élevons le rapport de forces pour rompre avec les politiques libérales.

Nous sommes résolu à créer les conditions de l'unité du monde du travail, des femmes comme des hommes, des jeunes comme des retraité-e-s, des ouvrier-ère-s comme des cadres, des salarié(e)s précaires, des migrants, des privés d'emploi.

Pour que ça change vraiment, la CGT est disponible pour construire avec vous, votre syndicat, les mobilisations pour le renforcement des solidarités, un syndicalisme de lutte, de conquête, de transformation et de progrès social.

La CGT réaffirme sa volonté de travailler à un syndicalisme rassemblé pour favoriser les convergences d'actions dans la durée, du niveau local, au plus près des lieux de travail jusqu'à l'international.

Elle décide de faire du 1er mai, journée internationale du travail, une journée de lutte et de manifestations. A l'échelle européenne, la CGT poursuivra la construction du processus de mobilisations en convergence avec tous les salarié-e-s.

Au plan national, la CGT appelle les salarié-e-s à se mobiliser : pour la reconquête de la Sécurité sociale et la garantie de son financement solidaire fondé sur le travail ;

Pour une réforme ambitieuse du système de retraite par répartition, avec un âge d'ouverture des droits dès 60 ans, la prise en compte de la pénibilité, un niveau de pension d'au moins 75 % du salaire, au moment où le gouvernement annonce l'ouverture d'une concertation sur une nouvelle réforme dès la fin de ce printemps.

Dans l'immédiat, il faut empêcher la transposition dans la loi de l'accord minoritaire, faussement nommé « Sécurisation de l'emploi », qui dynamite quarante ans de droit du travail en France.

Moins de droits pour les salarié-e-s, plus de liberté de licencier pour les employeurs : c'est non ! Disons le tous ensemble.

Pour que ça change vraiment, dès maintenant, toutes et tous dans l'action, en grève et en manifestations lors d'une journée nationale le mardi 9 avril 2013.

La crise c'est eux. La solution c'est nous. TOUS ENSEMBLE !

Aucun moyen supplémentaire pour résorber la précarité et répondre aux besoins

Au moment où les difficultés budgétaires de nombreuses universités et organismes continuent d'amener suppressions et gels d'emplois de titulaires, annulations d'enseignements ou dégradation des conditions de travail et d'études et où la précarité ne cesse d'augmenter, le gouvernement a engagé la procédure devant aboutir à la présentation du projet de loi sur l'ESR à l'Assemblée Nationale. Aucune des mesures d'urgence que nous avons demandées n'a été prise : suppression des IDEX, création d'emplois pour résorber la précarité et extension du champ des ayant droits, réaffectation des crédits ANR à des financements pérennes des laboratoires et des formations, remise en cause du Crédit Impôt-Recherche, etc. L'application de la loi Sauvadet, pourtant largement insuffisante, se heurte toujours à des obstacles au MESR et les non-renouvellements de contrats des précaires se poursuivent.



Le projet de loi sur l'ESR dans sa version présentée aux organismes consultatifs n'apporte pas la rupture attendue avec la loi LRU et la loi Pacte pour la recherche. Pire, certains aspects pourraient être aggravés. Citons par exemple, les « communautés scientifiques », qui associeraient des établissements d'enseignement public, voire privé et les organismes de recherche, dans une perspective de création d'une trentaine de mastodontes, dans lesquels collégialité et vie démocratique seraient réduits à la portion congrue. A cela, s'ajoutent les risques associés à l'acte III de la décentralisation (transferts de l'immobilier ou schéma régional des formations, par exemple). Tout ce contexte menace l'intégrité des organismes de recherche nationaux. Ce projet de loi exclut tout moyen supplémentaire, alors qu'une augmentation des moyens et un volet de programmation budgétaire sont indispensables pour permettre à l'ESR de remplir ses missions et résorber la précarité.

Le résultat des consultations des différentes instances est éloquent. Le Conseil Supérieur de l'Education a majoritairement voté jeudi dernier contre la version du 8 février du projet de loi. La Ministre ne peut se prévaloir d'un vote favorable du CNESER. Ce lundi 25 février, après avoir voté contre le texte intégrant la totalité des amendements avant arbitrages ministériels, le CNESER n'a émis aucun avis (20 Pour, 20 Contre, 8 Abstentions et 4 NPPV) sur le projet amendé in-extremis par la ministre. Le 6 mars, le CNESERAAV a aussi repoussé ce projet de loi. (15 Pour - 16 Contre - 4 abstentions)

Les organisations soussignées, qui ont initié l'Assemblée Générale parisienne du 18 février se déroulant en même temps que le CNESER, veulent une véritable rupture avec les politiques précédentes, pour permettre le changement dans le service public d'ESR !

Elles exigent l'abrogation des lois Pacte Recherche et LRU.

Elles exigent l'abandon de l'actuel projet de loi, ainsi que l'ouverture d'une véritable négociation pour une loi d'orientation et de programmation à la hauteur des besoins. Les établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche, leurs personnels doivent pouvoir remplir leurs missions fondamentales de formation et de recherche au bénéfice de tous.

Elles exigent notamment :

- L'augmentation substantielle des moyens d'Etat (dotations, plan pluri-annuel de créations d'emplois) pour permettre la titularisation des précaires occupant des emplois pérennes (avec l'arrêt des non-renouvellements des contrats de CDD), pour revenir sur les gels d'emplois, pour répondre aux besoins des formations et améliorer l'encadrement, pour augmenter les soutiens de base des laboratoires au lieu des financements sur projets (ANR, IDEX...);
- La gestion nationale des personnels de toutes catégories, l'abandon des RCE dans les universités ;
- Le maintien des différentes filières pour les personnels BIATSS et non l'intégration de tous dans la filière ITRF (cf. rapport Le Déaut) ;
- La régulation nationale pour assurer l'égalité sur le territoire ;
- La valeur nationale des diplômes et reconnaissance collective des qualifications, pour garantir l'accès à un emploi et un salaire correspondants à la qualification.

Les organisations soussignées appellent les personnels et les étudiants à se mobiliser :

- informer et organiser des Assemblées générales dans les établissements,
- faire voter des motions dans les conseils d'universités, les sections de CNU ou du CoNRS, les instances des organismes...
- intervenir auprès des parlementaires.

Les organisations soussignées, qui se sont réunies le 6 mars pour examiner les actions en cours dans l'ESR, appellent à faire de la semaine du 18 mars au 22 mars une semaine d'actions communes (AG, distribution de tracts, ...) dans les établissements d'enseignement supérieur et les organismes avec un temps fort le 21 mars.

Signataires :

FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB, SNEP, SNETAP),
CGT (SNTRS, CGT INRA, FERC Sup),
SNPREES-FO,
Solidaires (Sud Recherche EPST, Sud Education, Solidaires Etudiant-e-s),
SLR & SLU.
Sont associés à ce texte les **collectifs de précaires** : Collectif Aquitain des Contractuels de la Recherche, Collectif contre la précarité Pouchet/CNRS, Collectif contre la précarité EHESS Paris, Collectif de précaires de l'INRA de Versailles, Collectif de précaires du CNRS de Gif-sur-Yvette, collectif de précaires de Toulouse, collectif contre la précarité Marseille



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

CPE

Une explication s'impose !

Suite à la CPE d'avancement au corps qui s'est tenue le 14/02/2013, nous tenons à vous adresser ce communiqué. Notre mandat est clair dès le début, aucun dossier des personnels n'est écarté durant la lecture des dossiers. Ce qui oblige nos représentants à un travail préparatoire considérable (plus de 500 dossiers consultés).

Le choix de nos listes avancées en séance résulte de critères pour lesquels nous avons été élu-e-s.

Pour l'avancement au grade, l'ancienneté. Tous les agents doivent accéder au grade supérieur dès qu'ils atteignent les critères statutaires.

Pour l'avancement au corps, les dossiers de carrière. Ils doivent être examinés et classés sur la base de critères objectif et clairement établis. Par exemple que soit pris en compte l'expérience acquise, les stages et la formation continue, le blocage de carrière en fin d'échelon ou de grade, la proximité de l'âge de départ à la retraite, le service rendu à la communauté, etc. Et à dossier égal, l'ancienneté prime.

Les dossiers de moindre qualité classés en tête de liste en CPE, viennent bloquer les suivants au niveau national. La volonté de classer un dossier moyen mais présentant un intérêt pour l'administration ou une organisation syndicale, sanctionne les autres dossiers et la nouvelle direction du ministère s'est clairement exprimée contre cela.

Le nombre de promotions étant indexé au niveau national au nombre de recrutements par catégorie, la sanction pour les carrières des agents est mécanique. Ainsi comme tout le monde l'a constaté le nombre de promotions décroît régulièrement d'année en année. Nous ramassons les miettes.

Pour la campagne d'avancement au corps 2013, il est nécessaire de préciser ou de rappeler les nombres de possibilités nationales et les projections locales pour l'ensemble d'AMU:

Catégorie B :

- 245 au niveau national, 287 dossiers consultés et 9 classés (3,67 % pour AMU)

Catégorie A :

- ASI : 68 au niveau national, 145 dossiers consultés, 4 classés (5,88% pour AMU)
- IGE : 103 au niveau national, 33 dossiers consultés, 5 classés (4,85% pour AMU)
- IGR : 28 au niveau national, 70 dossiers consultés, 2 classés (7,14 % pour AMU)

Le faible taux de possibilités pour les agents engendre une difficulté supplémentaire.

Nous souhaitons un équilibre entre les différentes BAP car, trop souvent, nous voyons apparaître les BAP administratives au détriment des domaines techniques laissant croire que l'université ne possède pas de formations théoriques et pratiques et de laboratoires de recherche.

En séance, le choix final se fait après présentation des listes (administration, syndicats CGT, SNPTES/UNSA). La méthode de travail proposée par l'administration consiste en un simple croisement de ces listes et à retenir les noms par ordre de citations décroissant. Dans une approche constructive pour cette première CPE d'AMU devant traiter les avancements de corps, nous ne nous sommes pas opposés dans un premier temps à cette méthode, néanmoins elle pose un certain nombre de questions légitimes. Et, si nous reconnaissons le bien fondé de classer immédiatement en tête la personne qui apparaît sur les 3 listes, il nous apparaît indissociable d'avoir une discussion sur les autres propositions, même si une personne apparaît sur 2 autres listes. Cette manière de pratiquer conduit à écarter des débats des dossiers retenus par les uns et les autres.

Pour les personnels de l'université, et d'après les retours que nous en avons, le sentiment de connivences entre une organisation syndicale et l'administration se propage, ce qui n'est souhaitable pour personne.

Pour autant, nos élu-e-s CGT ont décidé de participer pleinement à une meilleure CPE, mais n'ont pas été entendus. Il était nécessaire d'avaliser le résultat donné par la CPE, de manière à ne pas pénaliser les agents retenus pour les prochaines CAPN. Un rapport avec des votes défavorables dans les instances nationales aurait pour effet, de retarder l'ensemble des promotions des agents de l'université.

Pour les prochaines CPE, la CGT pourra remettre en cause cette méthode de travail car celle-ci entraîne d'importantes distorsions et est la porte ouverte à un certain nombre de manœuvres qui ne sont pas dans l'intérêt des personnels mais relève de «combines stratégiques» que nous n'approuvons pas. Si ce procédé devait perdurer, la CGT prendra ses responsabilités et votera contre toute proposition d'avancement qu'elle jugera inacceptable afin de faire barrage à un certain nombre de ces pratiques. Ceux qui mettent en œuvre ces pratiques seront les seuls responsables de la pénalisation de l'ensemble des personnels d'AMU.

La CGT première organisation syndicale

Le cycle électoral de 4 années destiné à mesurer la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises de plus de 10 salariés, s'est achevé au 31 décembre 2012.

Le Haut Conseil du Dialogue Social vient d'en communiquer les résultats.

Sur les 12 millions de salariés concernés, près de 10 millions ont eu l'occasion de se prononcer au moins une fois sur une ou plusieurs listes présentées par des syndicats aux élections du Comité d'Entreprise ou des délégués du personnel de leur entreprise.

La participation moyenne a été de l'ordre de 66 % dans les élections professionnelles (hors TPE), ce qui témoigne d'un attachement profond des salariés au syndicalisme et de leur fort intérêt à l'existence et au fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

Déjà, lors des élections prud'homales, les salariés, en plaçant en tête la CGT, avaient réaffirmé leur attachement à

la prud'homie. Présente auprès de 6 millions de ces salariés, en agrégeant les résultats des élections TPE de décembre 2012, la CGT recueille 1 355 927,54 voix, soit 26,77%.

La CGT conforte ainsi sa place de première organisation syndicale. Elle est première organisation auprès des 17

millions de salariés du secteur privé, dont les TPE et première organisation auprès des 5 millions d'agents de la fonction publique*.

C'est une invitation pour toute la CGT à être encore plus utile, plus accessible et plus solidaire.

Montreuil, le 29 mars 2013

*Rappel : A l'issue des élections, dans la fonction publique d'octobre 2011, la CGT recueillait 25,4 % des voix dans toute la fonction publique (5 millions de salariés), les 2ème et 3ème organisations recueillaient quant à elles respectivement 19,1 % et 18,1 %.



Déclaration commune Intersyndicale au CHSCT

Le 19 mars 2013, se sont réunis en intersyndicale neuf représentants des personnels du CHSCT de l'Université d'Aix Marseille.

Les membres de la réunion ont décidé de porter à la connaissance de la communauté universitaire les faits suivants :

- le CHSCT, dès sa mise en place, s'est montré préoccupé du projet de réorganisation administrative et technique de l'Université dénommé ORIGAMU dont « l'objectif principal est de mettre en œuvre l'organisation administrative et technique d'Aix-Marseille Université selon le schéma du texte fondateur et ses principes généraux, en mobilisant les acteurs autour d'un projet qui fasse sens, en mettant en place de véritables complémentarités et en créant de véritables synergies entre les entités. ».
- Le texte présentant les principes fondateurs d'Aix-Marseille Université prévoit une organisation des services administratifs et techniques (fonctions de support et fonctions de soutien) selon un schéma en trois niveaux : central, campus et composante pour laquelle il est précisé « Les composantes auront une administration réduite mais avec un encadrement renforcé. ».
- le 19 octobre 2012, lors d'une réunion qui a réuni toutes les tendances syndicales représentées au CHSCT (sauf l'Autonome) il a été admis d'adresser un courrier au Président de l'Université pour l'alerter de l'absence de dialogue social et d'information sur le processus ORIGAMU,
- le 22 octobre 2012, dans le courrier (signé par FO, FSU, SGEN et CGT) adressé au Président de l'Université, il a été « demandé lors du prochain CHSCT, une communication sur ce projet avec identification de l'impact d'ORIGAMU en matière de SST »,
- le 8 novembre 2012, lors de la réunion plénière statutaire du CHSCT, le Président du CHSCT a indiqué que le projet ORIGAMU ne relevait pas de la compétence du CHSCT ; qu'il a été acté lors de cette même séance de la création d'un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux sans évoquer ses missions, ses objectifs et son fonctionnement,
- le 19 novembre 2012, le Président du CHSCT a répondu au courrier du 22 octobre 2012 dans lequel il précise « En l'état actuel, la procédure ORIGAMU n'en est qu'au stade de l'état des lieux et n'a donc pas d'impact en matière de santé-sécurité »,
- le 26 février 2013, la première phase du projet ORIGAMU est terminée et a été présentée au CT qui l'a rejeté.
- lors de cette présentation, le ressenti avéré des personnels fait apparaître en matière de conditions de travail les aspects suivants:

► UN SYSTEME COMPLEXE

- Cultures, méthodes de travail et d'organisation, outils différents : grande hétérogénéité, entre les périmètres, entre les sites, entre les composantes, parfois sur un même site ou sur une même composante

- Procédures nouvelles, compliquées par l'absence de rassemblement des services centraux ; parfois manque d'habitude sur l'utilisation des procédures. En contrepoint, dans certains services demande forte d'un meilleur respect des procédures par l'ensemble des acteurs
- Coexistence de services centraux non rassemblés,
- Préparation différenciée du passage à la fusion
- Un établissement réparti sur un territoire très vaste, ce qui rend plus difficile l'animation et la communication
- CHANGEMENT
- Identification de nouveaux interlocuteurs
- Nouveaux circuits de fonctionnement
- Parfois des difficultés exprimées antérieures à la fusion, mais qui se cristallisent (insuffisance encadrement,...).
- INQUIETUDES
- Maintien des emplois
- Changements éventuels d'affectation à venir : fonctionnels, géographiques,...

- l'ensemble de tous ces points relèvent des conditions de travail et sont donc de la stricte et exclusive compétence du CHSCT de l'Université,
- le 6 mars 2013, lors de la réunion du groupe de travail sur les RPS du CHSCT, M. Franck Martini, expert de l'AMU, dirigeant de la société CATEIS spécialisée dans la gestion des RPS a exprimé le souhait de modifier dans la partie « Objectifs spécifiques » de la charte de fonctionnement du groupe de travail sur les RPS « de manière à éviter tout risque d'ambiguïté à terme entre ce qui relève des missions de conseil du GT sur les RPS et des objectifs opérationnels de prévention » qui sont de la compétence de la Direction de l'Université,
- en l'état, il ressort de ce qui précède que les représentants des personnels au CHSCT sont fortement préoccupés par l'accumulation de chartes qui affectent leur activité de représentation et de ce fait qu'il faille craindre qu'ils soient eux mêmes sujets à des RPS, eu égard à leurs conditions de travail particulièrement difficiles sans disposer de moyens pour mener à bien leur mission.

De ce qui précède l'ensemble des représentants des personnels au CHSCT (sauf l'Autonome) demande qu'à compter de ce jour, le CHSCT soit intégré formellement par l'intermédiaire de son secrétaire ou de son suppléant au Comité de suivi de la procédure ORIGAMU de l'Université d'Aix Marseille, dans le strict but de faire valoir les aspects hygiène, sécurité, santé et conditions de travail des usagers et des personnels de cet Etablissement.

Fait à Marseille, le 28 mars 2013

L'ensemble des représentants des personnels au CHSCT de l'Université d'Aix Marseille (CGT, FO, FSU, SGEN, UNSA sauf l'Autonome)

ORIGAMU ou l'art du pliage façon Université

L'université utilise actuellement de forts moyens pour la communication, pour son rayonnement extérieur, pour son attractivité. Si cette propagande peut faire illusion à l'extérieur il en est tout autrement pour les agents qui y travaillent au quotidien. Comme nous l'avions dénoncé la mise en place de strates successives complexifiées ent le travail. Combien d'intermédiaires pour un bon de commande ? Quel parcours pour faire apposer une signature sur un document ? Il y a moult exemples. Cette organisation pèse sur le quotidien des agents. La direction indique que l'amélioration de cette situation se fera avec la nouvelle organisation baptisée ORIGAMU. Lors du dernier Comité Technique (CT) la phase 1 «état des lieux » a été présentée et commentée. Désormais pour la direction la phase 2 « répartition des activités » doit maintenant débuter. Le vote du CT a rejeté les propositions de la direction par 5 voix contre (CGT, CFDT, FO, FSU) et 4 voix pour (UNSA, autonomes). Il a été validé dans la foulée sans aucun changement par l'officine du président : le conseil d'administration. Vive le dialogue social !

Pour la CGT, cette nouvelle organisation n'est pas en concordance avec les besoins, elle est arithmétique et ne prend pas en compte l'humain, le salarié. Cette politique, basée sur le texte des principes fondateurs de l'université unique, poursuit son seul objectif : les économies d'échelles et la masse critique des emplois.

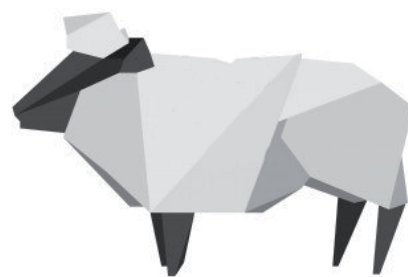
Soulignons que la dernière campagne d'emplois n'arrangera pas les choses car ce sont 38 postes de BIATSS et 25 postes d'enseignants chercheurs qui ont été gelés. S'y rajoutent 16 postes d'enseignants chercheurs en recrutement décalé. Ces gels de postes entraînent une dégradation des conditions de travail pour les agents restants, devant assumer la surcharge de travail qui en découle. La CGT a refusé ce choix politique qui consacre le désengagement de l'état, lié à la loi sur l'autonomie et les compétences élargies. L'université s'inflige un plan de rigueur drastique. Rien ne garantit que ces postes gelés soient de nouveau un jour pourvus. Si la politique actuelle de réduction des dépenses publique reste en l'état, il y a fort à parier que ces postes disparaîtront purement et simplement. Ainsi ORIGAMU s'inscrit dans le cadre de cette réduction de postes.

La phase 2 uniquement dédiée à la répartition des activités entre les trois niveaux : central, campus, UFR, est une phase purement théorique. Prendra-t-elle en compte les réalités du terrain ? Les agents qui assurent le fonctionnement de l'université ? Nous

ne voyons pas comment les agents pourront rester sur leur poste et sur leur site si la réorganisation implique un déplacement de leur service ou composante. Le cas s'est déjà produit avec le déplacement du service communication du site St Charles vers le Pharo et le service administratif de l'ex UFR SM de St Jérôme vers l'UFR de sciences St Charles. Cette réorganisation se fera certainement à marche forcée, le calendrier proposé en atteste.

Bien que le président annonce qu'il n'y aura pas de mobilité forcée, le directeur général des services dans la lettre d'AMU de décembre 2012 affirme qu'il faudra gérer le déplacement de centaines d'agents. Notre organisation syndicale, saisie par de plus en plus d'agents subissant des modifications de condition de travail, constate une rapide dégradation. Nous sommes inquiets et serons vigilants sur le sort des personnels qui ont organisé leur vie familiale autour d'horaires et de lieu de travail. Ce serait des difficultés supplémentaires pour des personnels en situation déjà délicate, comme les familles monoparentales. Lors de son passage sur le site St Charles la direction a

Soyons vigilant !!!



affirmé vouloir s'occuper des agents qui ne désirent pas muter en leur proposant une reconversion avec des formations, nous saurons rappelés en temps utile ses promesses si des cas venaient à se présenter.

La CGT est consciente que l'organisation actuelle, trop complexe, trop anxiogène, ne favorise pas la sérénité et le bien être des agents. Il faut améliorer les conditions de travail. Il faut redéfinir le travail qui doit permettre non pas l'augmentation du stress et le développement des risques psychosociaux, mais Contribuer à l'épanouissement de l'individu. Cela ne pourra se faire en écartant les agents et en décidant de manière autoritaire entre responsables sans prendre en considération les aspirations légitimes des personnels. Partie intégrante et incontournable de la communauté universitaire les personnels sont à même de pouvoir exprimer leur point de vue sur une réorganisation répondant au mieux à un service public de qualité auquel ils sont attachés. Pour toutes ces raisons, la CGT ne pourra cautionner une attitude autoritaire, sans réelle concertation et appelle d'ores et déjà à la vigilance des personnels, car s'ils ont des devoirs ils ont aussi des droits.