



LA CÉGÈTE

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



8 mars : Journée internationale des droits des femmes

Gagnons l'égalité

Les droits dont nous disposons aujourd'hui sont le fruit de la lutte de nos aîné-e-s. La période actuelle, avec les tentatives de remise en cause du droit à l'avortement ou encore la volonté d'enfermer les femmes comme les hommes dans des stéréotypes et des identités prédéfinies, montre pourtant que ces droits ne sont jamais acquis.

L'égalité proclamée dans la loi n'est pas effective au quotidien, il y a toujours :

- 27% d'écart salarial et 40% d'écart de pension de retraite entre les femmes et les hommes ;
- 80% des tâches ménagères assumées par les femmes ;
- 80% des femmes qui considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail ;

La maternité entraîne encore trop souvent, au mépris de la loi, le licenciement ou la pénalisation dans la carrière !

Pour la CGT, l'égalité au travail est fondamentale car elle permet l'émancipation et l'autonomie économique des femmes. L'histoire le montre, les grandes avancées pour les femmes ont été obtenues par la mobilisation. Ces avancées ne se sont pas faites au détriment des hommes, mais permettent au contraire l'émancipation de tous et toutes.

Nous appelons les salarié-e-s à se mobiliser tous les ans le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Nous appelons les femmes à se syndiquer et à s'organiser pour gagner l'égalité professionnelle, la mixité au travail, et lutter contre le sexisme et les violences.

L'égalité maintenant, c'est possible !

Non au retour au 19e siècle ! Pour un Code du travail qui renforce les protections et les droits des salariés

Salarié et employeur ne sont pas sur le même pied d'égalité. Pourtant le projet de loi El Khomri veut écrire l'histoire à l'envers en donnant encore plus de liberté à l'employeur et moins de droits au salarié.

Toutes les mesures envisagées visent à précariser toujours plus, flexibiliser toujours davantage les salariés pour faire baisser le « coût » du travail, afin de faire grossir les profits financiers et les dividendes versés aux actionnaires. C'est tellement vrai que le Président du Medef, Pierre Gattaz, soucieux de ses intérêts, vient de signer une pétition pour soutenir le projet de loi !

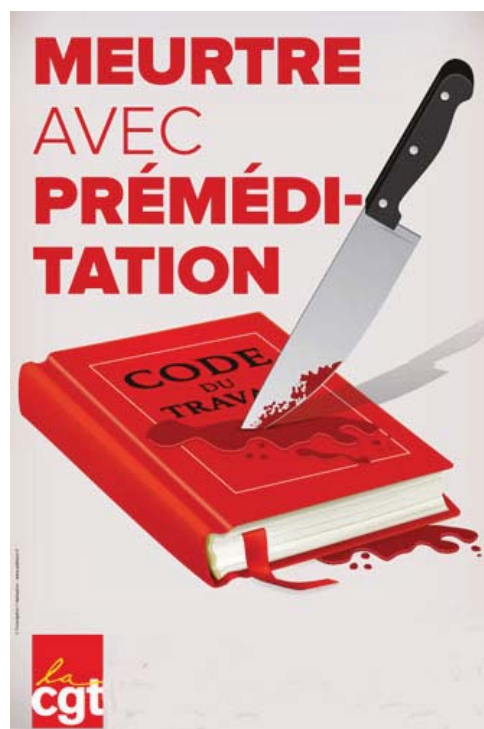
7 français sur 10 considèrent que le projet de réforme du code du travail constitue une menace pour les droits des salariés. Ils ont raison !!!

Le rôle du référendum d'entreprise ?
Tel que conçu, n'a rien à voir avec le droit à la consultation. À l'initiative des syndicats minoritaires, il délégitime l'intervention syndicale et la démocratie dans l'entreprise. Il permet encore plus de pressions patronales, plus de chantage aux licenciements. Chez Smart, il aurait permis à la direction d'appliquer directement son projet de 39 heures payées 37. À la Fnac, il risque d'obliger le travail le dimanche.

Le temps de travail ? Macron dit la vérité, c'est la fin des 35 heures. Au-delà des 35 heures, les heures supplémentaires seront majorées, pour beaucoup de salariés, de moins d'1 euro, voire rien du tout si un accord d'entreprise projette d'augmenter la durée du travail. Cela équivaldra à travailler plus pour gagner moins.

Le texte empile les dispositions contre les salariés. Pour simplifier les licenciements, ce qui facilite leur mise au rebut mais ne favorise pas les embauches. Pour dissuader les salariés de se retourner auprès des Prud'hommes. Pour obtenir réparation d'un licenciement abusif. Pour obliger à revoir à la baisse ses conditions de travail ou encore en donnant aux accords d'entreprises régressifs un droit supérieur au code du travail qui ainsi n'aurait place que sur une étagère... Le projet de loi El Khomri, c'est l'employeur roi !

Pour moi, la réforme du Code du travail, ça change quoi ?
Testez vos connaissances ...



Le projet de loi El Khomri ne répond nullement aux exigences des salariés qui portent sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail.

Un profond mécontentement dans le monde du travail et parmi la jeunesse se fait jour. Les luttes se développent dans de nombreux secteurs. Des actions unitaires sont engagées : le 8 mars sera consacré à l'égalité Femme/Homme avec de nombreuses initiatives. Les cheminots et la RATP seront en grève le 9 mars. Le 10 mars, les retraités battront le pavé. Le 15 mars, c'est au tour de l'Action Sociale de rentrer dans l'action et la Fonction Publique se mobilisera le 22 mars... Avant de nous retrouver tous ensemble le 31 mars dans la grève et les manifestations.

Le 31 mars, salariés, privés d'emplois, retraités, jeunes, vous avez toutes les raisons de vous mobiliser pour rejeter le projet de loi El Khomri et pour conquérir des droits nouveaux et du progrès social.

Le Code du travail qu'il nous faut !

La modernisation du Code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement.

L'évolution du droit du travail que nous voulons doit renforcer les droits des salariés en prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La CGT réaffirme que le Code du travail est le socle commun collectif applicable à l'ensemble des salariés. Les négociations de branches (conventions collectives) et d'entreprises doivent améliorer ces garanties, pas les fouler au pied !

La durée légale du travail doit être ramenée à 32h avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective. La réduction du temps de travail

est de nature à créer des emplois, en allant dans le sens de l'histoire et du progrès social.

Les droits des salariés (emploi, carrière et reconnaissance des qualifications, formation professionnelle, protection sociale) ne doivent plus dépendre de leur contrat de travail mais être attachés à la personne, garantis collectivement, cumulables, transférables et opposables à tout employeur. Des expériences récentes illustrent la possibilité de créer ces droits nouveaux, permettant d'éviter la rupture du contrat. Ainsi en Bretagne, un CDI « temps plein de formation » vient d'être créé.

Inscription de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants syndicaux et les salariés avec la consolidation du rôle des instances représentatives des personnels.

Les libertés syndicales doivent être assurées.

NON À LA LOI EL KHOMRI !!!

Cette loi c'est (en partie) :

- ◊ La remise en cause des 35h et l'augmentation de la durée légale du temps de travail pouvant aller jusqu'à 12h par jour et 60h par semaine
- ◊ En cas de licenciement injustifié, les dommages et intérêts ne sont plus fixés à 6 mois de salaires minimum mais à zéro.
- ◊ En cas de licenciement jugé illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire.
- ◊ Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.
- ◊ Les temps d'astreinte (période pendant laquelle un salarié doit pouvoir intervenir sur son lieu de travail) peuvent être décomptés des temps de repos.
- ◊ La baisse des garanties prévues par le contrat de travail sans contestation possible.
- ◊ Les apprentis mineurs qui pourront travailler 10h par jour et 40h par semaine (contrat 8h/j et 35h/semaine aujourd'hui).
- ◊ Une mesure pourra être imposée par un référendum contre l'avis de 70% des salariés qui s'y opposent.
- ◊ Pôle emploi qui pourra prélever directement sur les allocations chômage, sans l'avis d'un juge, s'il estime avoir fait une erreur dans son versement.
- ◊ A la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, les indemnités que l'employeur est obligé de payer passeront de 12 mois à 6 mois de salaire.
- ◊ Les entreprises pourront, même sans difficultés financières, baisser les salaires et ou augmenter le temps de travail pour la durée qu'ils choisissent et ce allant jusqu'à 5 ans. Et si un salarié s'y oppose il pourra être licencié pour « cause réelle et sérieuse ».
- ◊ L'employeur ne pourra plus être tenu responsable si un salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.
- ◊ Le taux de majoration des heures supplémentaires pourront être passées à 10% par la direction de l'entreprise (contre 25% pour les 8 premières heures et 50% pour plus aujourd'hui).



Hexagone

Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Dans un contexte de précarisation accentuée du salariat, il s'agit de mesures particulièrement dangereuses, qui tournent le dos à tous les combats du mouvement syndical et ouvrier.

Flingage en règle aussi de ce qui est notre statut de la fonction publique.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires comprend, dans sa version adoptée par le Sénat le 27 janvier, un certain nombre de mesures qui, si elles étaient adoptées, marqueraient de graves reculs pour tous les agents publics. Sans surprise la majorité sénatoriale a repoussé la quasi-totalité des amendements qui auraient pu apporter des améliorations au texte et a adopté une série de mesures qui stigmatisent les fonctionnaires ou expriment les préoccupations des employeurs territoriaux.

Il en est notamment ainsi:

- Sur proposition du groupe socialiste, malgré un avis défavorable du gouvernement, l'obligation de réserve pourrait se voir inscrite dans le statut. L'obligation de réserve qui, en l'absence de toute référence à la position hiérarchique pourrait conduire à des atteintes à la liberté d'expression des fonctionnaires (article 1er)

Commentaire CGT :

L'obligation de dignité n'est pas définie dans le statut général des fonctionnaires. Cette notion renvoie en fait à un « devoir

de moralité » permettant de sanctionner un agent en cas de comportement, y compris dans la vie privée, qui serait jugée par l'administration incompatible avec l'exercice d'une fonction publique. La dernière fois qu'une obligation de dignité a été imposée par la loi aux fonctionnaires, c'est dans l'article 5 de la loi du 14 septembre 1941, inspiré par la charte du travail de l'Etat français élaboré par le régime de Vichy et abrogé par ordonnance en 1945.

Introduire aujourd'hui une obligation statutaire de dignité pour les fonctionnaires marquerait un profond recul par rapport aux valeurs qui ont prévalu lors de l'adoption de la loi du 13 juillet 1983 et ferait peser une suspicion de manquements récents à cette obligation.

L'amendement de suppression d'une telle obligation a été adopté à l'unanimité par les organisations syndicales aux Conseils Communs de la FP des 27 juin 2013 et 15 mai 2015.

- De même malgré l'avis défavorable du gouvernement, des groupes de gauche mais aussi de la commission des lois du Sénat, la possibilité d'une mise à pied de 3 jours sans examen du conseil de discipline a été confirmée. Cette disposition qui n'existait auparavant que dans la FPT et que le projet de loi voulait supprimer avait été étendue à la FPE et la FPH en première lecture à l'Assemblée nationale (article 13)
- Le Sénat a en outre réintroduit 3 jours sans traitement en cas d'arrêt maladie (article 24 AA)
- La possibilité de recruter des salariés de droit privé dans



En bref...

Etudiants ou détenues ?

L'université évangéliste américaine Oral Roberts University à Tulsa dans l'Oklahoma vient d'imposer à ses étudiants, et à leurs frais, (150\$) le port d'un bracelet FitBit connecté à une application de l'université qui mesure leur activité physique de manière à faire respecter des objectifs chiffrés. Chaque étudiant doit hebdomadairement effectuer une moyenne de 10.000 pas et 150 minutes d'activité physique soutenue. Néanmoins, pendant les vacances d'été, les étudiants sont « tranquilles » puisque les données ne sont pas collectées...ouf !!!

Côté « intrusion », l'université indique enregistrer sur l'ordinateur seulement le rythme cardiaque et le nombre de pas effectués par les étudiants, exactement comme certaines assurances qui vérifient ainsi l'état de santé de leurs assurés.

Ainsi, dans cette faculté, les 3500 étudiants ont l'interdiction de boire de l'alcool, fumer et avoir des relations sexuelles avant le mariage...mais ils ont un joli bracelet FitBit !!!

Rappelons la mission affichée de cette université : « Former des dirigeants investis du Saint-Esprit à travers une éducation complète afin d'impacter le monde avec la guérison de Dieu ».



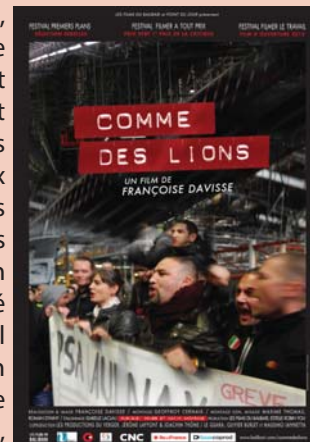
Le coin culture

Film documentaire

Comme des Lions

de Françoise Davisse

Comme des lions raconte deux ans d'engagement de salariés de PSA Aulnay, contre la fermeture de leur usine qui, en 2013, emploie encore plus de 3 000 personnes dont près de 400 intérimaires. Des immigrés, des enfants d'immigrés, des militants, bref des ouvriers du 93 se sont découverts experts et décideurs. Ces salariés ont mis à jour les mensonges de la direction, les faux prétextes, les promesses sans garanties, les raisons de la faiblesse de l'état. Bien sur ils n'ont pas « gagné ». Mais peut être faut-il arrêter de tout penser en terme de « gain ». La vie est faite d'expériences, de risques, d'aventure et de fierté. Et là, ces deux ans sont une tranche de vie exceptionnelle. Un moment d'intelligence collective, de démocratie et de révélations.



Date de sortie
23 mars 2016

les GIP administratifs (article 23) et restaurer le recours à l'intérim dans les 3 versants de la Fonction publique (article 18 bis).

- Des mesures spécifiques à la Fonction Publique Territoriale permettant de déroger aux règles d'emplois de fonctionnaires (art. 18 quater B et 24 B),
- à la transparence dans les procédures de recrutement sans concours (art. 24 B) et aux conditions de réemplois des agents en cas de longue maladie ou de suppression d'emploi (24 P et 24 Q).

Il serait difficilement compréhensible que 30 ans après l'adoption de la loi du 13 juillet 1983, le seul texte concernant le statut des fonctionnaires examiné pendant la mandature ouvre des suspicions de manquement des agents publics à leurs obligations et marque des reculs sur leurs droits, au moment même où, à l'occasion des événements qu'a connus notre pays en 2015, ils ont une fois de plus montré leur engagement sans faille au service de tous les citoyens.



Une force
à vos côtés

Dernier baroud d'honneur en ALLSH ?

En ce début de matinée, fraîche et venteuse le climat électoral nous a heurté de plein fouet. Plus fort que le Mistral et la Tramontane réunis, la Direction de l'UFR a soufflé ses invectives sur nos représentants syndicaux en plein exercice de leur mandat. « Cessez de distribuer ces tracts sur le Code du travail, cela ne concerne pas AMU » face à notre perplexité et à nos protestations devant ce qui nous semblait juste comme activité syndicale, nous avons eu en retour la phrase couperet « nous allons voir avec le service juridique ».

Est-ce un aveu ? un acte manqué ? un moment de lucidité ??? Comment savoir dans ce climat électoral qui semble assez tendu.

Comment peut-on dire que le droit du travail ne concerne pas notre université ? Pense ton au sein de cette Direction que les personnels ne travaillent pas ? Auquel cas, oui, effectivement parler de Droit du travail semble quelque peu désopilant... voir déplacé.

Comment interpréter cette scène venant des instances qui présentent leur vision universitaire dans la liste « Parole de d'IATSS » ? Censure ? Peur de l'information ? Conformisme ?

Nous n'allons pas entrer dans une nouvelle polémique cela serait inutile... Nous voulions simplement vous rapporter les faits et vous faire réfléchir sur ces belles Paroles d'IATSS.