



# LA CÉGÈTE

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



## LA CGT APPELLE A UNE JOURNÉE DE GRÈVE ET DE MANIFESTATIONS POUR LE 8 MARS 2017, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES.

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 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 !**



## Du CDD à la titularisation, prolongation du dispositif « Sauvadet » !

La loi « *déontologie, droits et obligations* » prolonge le dispositif de titularisation mis en place par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique (loi Sauvadet) jusqu'au 12 mars 2018 au lieu du 12 mars 2016 prévu initialement. Cette partie de la loi est entrée en vigueur avec le **Décret n° 2016-1085 du 3 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de l'État.**

### QUELS SONT LES AGENTS CONCERNÉ-E-S ?

Afin de savoir si vous êtes éligibles ou non, les 3 éléments essentiels à retenir sont :

- être en poste à la date du 31 mars 2013 (ou en congés, ou avoir été en poste entre le 1er janvier et le 31 mars 2013)
- avoir une ancienneté de 4 années entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2013 ou 4 années d'ancienneté à la date du concours, dont 2 ans entre le 31 mars 2009 et le 31 mars 2013.
- le fondement du contrat en cours au 31 mars 2013 : soit de la loi du 11 janvier 1984 (voir articles ci après) soit de la loi du 12 avril 2000, article 34-1.
- remplir au 22 avril 2016 les conditions d'accès à un CDI dans le cadre de la loi du 12 mars 2012.

**ATTENTION !** Les agents contractuels dont les contrats ont été établis sous les articles **L. 954-3 du code de l'éducation** ou **L. 431-2-1 du code de la recherche** ne sont pas éligibles au dispositif Sauvadet.

### COMMENT ÇA SE PASSE À L'UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE ?

Au mois de décembre 2016, l'administration a organisé une réunion, en présence de certaines organisations syndicales, dont la CGT, afin de faire le point sur les 4 années passées et le nombre d'agents titularisé-e-s lors du 1er dispositif Sauvadet. Mais cette réunion a été aussi l'occasion pour l'administration de présenter aux syndicats la démarche qu'elle comptait mettre en œuvre pour la prolongation de 2 ans du dispositif Sauvadet.

L'administration a admis s'y être prise tardivement et de ce fait ne pourra pas procéder à une première vague de titularisation en 2017. **Pour l'Université d'Aix-Marseille, la totalité des titularisations se fera donc en 2018.**

Elle propose d'effectuer dans un 1er temps un recensement de l'ensemble des agents concerné-e-s. Une fois cette étape effectuée (décembre 2016 à janvier 2017), l'administration s'est engagée à informer les agents éligibles (ce qui est une obligation) et à recevoir individuellement chaque agent concerné-e pour un entretien visant à expliquer le processus en détail et l'accompagnement proposé par l'université pour la préparation aux concours réservés. Chaque agent concerné- recevra donc une convocation de la part de sa DRH campus. L'agent pourra aussi exprimer son souhait quant à son désir d'aller au bout de la démarche, et poser l'ensemble des questions qu'il/elle veut. Ces entretiens seront effectués durant le premier trimestre 2017.

Il est très important d'avoir en tête que le passage à la titularisation ne se fera pas automatiquement. Il se fera par un concours réservé ou un recrutement réservé (entretien) qui devra être préparé sérieusement par l'agent.

L'ensemble des agents qui étaient éligibles par le 1er dispositif Sauvadet et qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pas été titularisé-e-s, sont de nouveau éligibles avec la prolongation du dispositif.

### CE QU'EN PENSE LA CGT !

Si nous saluons la clarté avec laquelle l'administration semble vouloir mettre en œuvre cette démarche, et si nous avons pu obtenir un certain nombre de garanties quand au déroulé du recensement et de la phase d'entretiens, nous regrettons

profondément qu'il n'y ait aucune vague de titularisations en 2017. En effet, même si on souhaite croire sur parole l'administration d'AMU quant à sa volonté d'aller jusqu'au bout de la démarche, nous ne pouvons que être inquiets au regard des prochaines échéances électorales. En fonction de la victoire de tel ou tel candidat, il n'est pas à exclure que ce dispositif soit remis en cause. La CGT que ce soit à AMU ou à l'échelle nationale, mettra évidemment tout en œuvre pour ne pas en arriver là.

La précarité est grandissante dans la Fonction Publique et, bien que ce dispositif soit loin de répondre aux besoins nécessaires, il n'empêche que nous nous battons jusqu'au bout pour qu'il soit appliqué.

Si vous avez la moindre question concernant le dispositif Sauvadet, si vous voulez savoir si vous êtes éligible ou non, n'hésitez pas à nous contacter.

### QUE DIT LA LOI ?

#### Article 2 de la loi :

« L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est réservé aux agents occupant, à la date du 31 mars 2013, en qualité d'agent contractuel de droit public et pour répondre à un besoin permanent de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement : 1° L'un des emplois mentionnés aux 1° et 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ; 2° Un emploi impliquant un service à temps incomplet conformément au premier alinéa de l'article 6 de la même loi, à la condition que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 % d'un temps complet ; 3° Ou un emploi régi par le I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, à la condition, pour les agents employés à temps incomplet, que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 % d'un temps complet. II. - L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la présente loi est en outre ouvert aux agents occupant, à la date du 31 mars 2013, en qualité d'agent contractuel de droit public de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, un emploi mentionné aux articles 6 quater, 6 quinquies ou 6 sexies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à temps complet ou incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet, et justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au cours des cinq années précédant le 31 mars 2013. [...] Toutefois, les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique prévu à l'article 1er de la présente loi, dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie respectivement au II du présent article ou à l'article 4 de la présente loi. »

#### L'article 4 précise :

« Le bénéfice de l'accès à la fonction publique de l'Etat [...] est subordonné [...] à une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein : 1° Soit au cours des six années précédant le 31 mars 2013 ; 2° Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2013.

[...]Peuvent également bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er les agents remplissant à la date de publication de la présente loi (22 avril 2016) les conditions d'accès à un contrat à durée indéterminée [...], sous réserve, pour les agents employés à temps incomplet, d'exercer à cette même date leurs fonctions pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet. »

### Fin de l'expertise sur les risques psychosociaux

Le CHSCT (Commission Hygiène, sécurité et conditions de travail) s'est réuni le 2 février pour traiter, entre autres de la restitution du rapport d'expertise sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) à l'université. La séance était dédiée aux constats et aux suites à donner.

À l'issue de la séance, les représentants des personnels au CHSCT, des syndicats CGT, FSU, FO, UNSA, Sup Autonome et SNPTES ont estimé que la discussion avait été trop courte et ont voté à l'unanimité des présents la tenue d'un CHSCT extraordinaire consacré uniquement à l'expertise RPS, dans les plus brefs délais, ce qui n'a pas pu être refusé par l'administration.

Après une mise en place longue et un déroulé parfois chaotique, le rapport d'expertise de la société Cateis sur les risques psycho-sociaux était donc présenté au CHSCT de l'université. Il s'agissait de déterminer quelles conséquences ont pu avoir les réorganisations des dernières années à l'université. Les objectifs de cette expertise étaient d'apprécier l'exposition

des personnels d'AMU aux RPS, d'évaluer l'impact de ces réorganisations sur les personnels d'AMU, de produire une analyse qui permette à la direction et au CHSCT d'appréhender les facteurs de RPS et enfin préconiser des pistes d'action. Pour le dire en quelques lignes, le rapport fourni nous a paru digne d'intérêt que ce soit en terme de méthodologie, de positionnement neutre des intervenants et enfin du descriptif général du travail à l'université qui y est fait. Les représentants du personnel au CHSCT le considèrent donc comme une base de travail pour la suite. Les impacts des réorganisations sur le quotidien des personnels et sur leur santé nous ont paru significatifs et parfois « inquiétants » localement. D'une manière générale nous tenons à ce que l'université tire les conséquences de ce travail et mette en place un véritable plan d'action, accompagnée pour cela par un acteur externe. Aujourd'hui l'université met en place le Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH), cette

réorganisation rapide prend le même chemin que le projet Origamu ou que la fusion et il y a de fortes chances que cela produise les mêmes effets. Le rapport d'expertise pointe le fait que des réorganisations successives et qui durent dans le temps ont un impact important sur la santé des personnels, c'est pourquoi nous avons demandé que le SDRH fasse l'objet d'une étude d'impact en amont de sa mise en place. Sur ce dossier important qui concerne le fonctionnement de l'établissement et les conditions de travail très concrètes des personnels, la CGT a participé à un travail collectif et y a eu un rôle moteur. Les représentants CGT au CHSCT se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire ou toute question relative à vos conditions de travail.

#### Vos représentant-e-s CGT au CHSCT

laurent.autissier@univ-amu.fr  
andre.madonna@univ-amu.fr  
adeline.querdray@univ-amu.fr  
cedric.bottero@univ-amu.fr



## Hexagone

### La cgt se félicite de l'allongement des congés maternité et paternité

Suite à une proposition de loi de Marie-Georges Buffet, l'assemblée nationale a voté le rallongement du congé maternité de 16 à 18 semaines, durée minimum préconisée par l'OIT, et du congé paternité de 11 à 14 jours. Ce vote a eu lieu malgré l'avis négatif du gouvernement, opposant des raisons budgétaires aux droits des femmes.

La CGT se félicite de ce vote qui fait suite à sa mobilisation pour renforcer la protection du congé maternité. La CGT dénonce le blocage opéré par le gouvernement, alors que de nombreux drames de fausses couches au travail sont venus rappeler ces dernières semaines l'insuffisante protection des femmes enceintes. Alors que le gouvernement a accordé sans aucune contrepartie 40 milliards d'euros de cadeaux aux entreprises avec le pacte de responsabilité, oser refuser l'allongement du congé maternité au prétexte qu'il coûterait 280 millions d'euros sonne comme une provocation.

La CGT se battra pour que les dispositions votées par les député-e-s soient définitivement adoptées et entrent en vigueur au plus vite.

La CGT regrette, néanmoins, que les dispositions de la proposition de loi, visant à rendre effectives les sanctions contre les entreprises qui ne respectent pas la loi et à lutter contre la précarité des femmes sur des temps partiels de moins de 24h n'aient pas été adoptées.

- La CGT rappelle ses revendications pour améliorer la protection de la maternité : le renforcement, dans le code du travail, de la protection des salariées enceintes : visite obligatoire de la médecine du travail, aménagement et/ou changement de poste dès lors qu'il expose la salariée et met en danger son enfant, allègement du temps de travail ;
- l'allongement du congé maternité de 16 à 24 semaines sachant que l'OIT préconise 18 semaines ;
- l'allongement de la protection contre le licenciement jusqu'à 6 mois après l'accouchement, comme le propose l'ensemble des organisations syndicales françaises avec la Confédération Européenne des Syndicats.

lundi 6 février 2017



## En bref...

### Magic in the moonlight ou nuisance visuelle ?

Depuis deux mois, le paysage aixois est transcendé par une « nuisance visuelle » nocturne : deux splendides néons le long de l'autoroute illuminent les voyageurs...

Mais pourquoi donc pourrait penser le commun des mortels ? Cela semble une évidence cher public : AMU est un phare, un guide ! A ce titre, pour ne pas bouleverser les âmes sensibles et rester sur les traces de l'excellence, nous nous devons de rester lumineux...

Alors, les mauvais esprits pourront penser que les locaux de la future bibliothèque de lettres sont générateurs de pollution lumineuse tout au long de la nuit. Que malgré l'absence de mobilier, l'interrupteur semble rester introuvable ! Que les services privés sollicités pour la sécurité du campus impliquent des dépenses supplémentaires en énergie pour un bâtiment construit hors des enceintes du campus... Que ceci est paradoxal à l'heure où EDF demande d'adopter les bons gestes citoyens afin de réduire la consommation d'énergie... A toutes ces personnes, qui visiblement réfléchissent trop, nous dirons simplement ceci : Laissez AMU scintiller dans la nuit, le temps que vit une bonne étoile...

### Tout schuss au campus !

Le grand festival de la glisse est ouvert ! Novembre, dès les premières gelées le récent parking du campus d'Aix devient une patinoire pour les travailleurs comme pour leurs véhicules.

Personnel d'AMU, notre université nous donne l'occasion de faire du sport. Un sport « extrême » certes, mais qui va aiguïser nos sens. Sens de l'anticipation, sens de l'orientation et sens de l'équilibre. Mais qui donc a soutenu que notre direction ne pensait pas à ses agents ???

Prévenants et à l'écoute des risques, début décembre, un affichage manuscrit ou imprimé alerte les utilisateurs des dangers. Tout de suite... euh, en janvier, du sable est répandu sur le sol et les escaliers tel sur une piste de cirque. Quelle réactivité exceptionnelle, quelle efficacité... nul doute que le prix de l'excellence nous guette.

Mais nous pouvons aller plus loin ? Osons et faisons ! Créons un festival de la glisse sportif ou burlesque peu importe du moment que l'excellence des prestations et des fractures est là... Créons un AMU plages pour l'été avec le sable restant et recyclons-le l'hiver pour le prix de l'écologie AMU afin de rendre rentable le budget sablage du parking sur 29 ans ! Vous voyez, cher personnel, AMU nous offre vraiment l'occasion de voir notre métier autrement...

### PPCR

Le PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations) instaure de nouvelles règles à partir du mois de janvier sur les primes, avec les nouvelles grilles. Vous pouvez trouver plus d'infos en cliquant sur le lien ci-dessous.

<http://cgt.fercsup.net/spip.php?article3343>

Nous restons à votre écoute pour tout renseignement complémentaire.

Vous pouvez nous écrire à :

[syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr](mailto:syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr)  
ou nous appeler au 0413551166



Une force  
à vos côtés