



# Ferc-Sup et SNTRS CGT

Permanence tous les jours de 9H à 17h30

à la maison des syndicats



Tel : 01 44 27 30 60 Email : [cgt6@courriel.upmc.fr](mailto:cgt6@courriel.upmc.fr)

<http://upmc.fercsup-cgt.net>

## Merci

Ces élections ont confirmé la première place de la CGT dans le collège BIATSS à chacun des trois conseils de l'université et une présence intéressante dans les deux collèges des enseignants-chercheurs et chercheurs avec 153 voix. Nous te remercions.

Le résultat tous collèges confondus, au conseil d'administration est :

- 7 756 inscrits, 3 556 votants soit une participation de 45,8% (54% en 2012)
- la CGT obtient 18,9%, Nous sommes l'université 24,4%, les indépendants 6,8%, la CFTD 15,2 %, l'UNSA 5,1%, Reunis 29,6%.

Ce scrutin est marqué par une diminution importante du nombre de votants avec une chute supérieure à 10% parmi les professeurs et directeurs de recherche et de 7% dans les collèges maîtres de conférences, PRAG, chargés de recherche et BIATSS, IT.

La liste du président Chambaz perd près de 1/3 de ses électeurs de 2012 : seul un mode électoral injuste permet à cette liste d'obtenir 9 sièges sur 16 avec moins de 30 % des voix.

Dans le collège BIATSS, IT :

- au conseil d'administration, la liste CGT obtient 33% des voix : **Michel Krawczyk** est élu,
- à la commission de la formation et de la vie universitaire, la liste CGT obtient 31% des voix, **Dominique Caillard** est élue,
- à la commission recherche, la liste CGT obtient 30% parmi les techniciens et ingénieurs et **46%** parmi les AENES, personnels des bibliothèques et des adjoints techniques : **Alain Giron** et **Emma Melloulchi** sont élus.

Aux collègues lui demandant quelle était la liste qui dans le collège BIATSS, le soutiendrait, le candidat Chambaz aurait indiqué lors d'une réunion électorale, que dans ce collège, les indépendants étaient les moins "chi...ts". Ce qui fut confirmé quelques jours plus tard lors de la commission des contractuels par les faits. **La représentante des indépendants fut la seule parmi les élus du personnel contractuel à ne pas s'opposer au licenciement d'une collègue en CDI** (voir l'article sur ce point).

- Dans le collège des professeurs et directeurs de recherche, la CGT obtient au CA, 50 voix soit 6,4%.
- Dans le collège des maîtres de conférences, PRAG et des chercheurs, nous obtenons 103 voix soit 8,9%.

Nous avons été indignés de l'annonce par son Président dans une lettre envoyée à tous les personnels de la direction régionale incluant ceux travaillant dans des laboratoires mixtes avec l'UPMC, que "le CNRS", apportait son soutien à la liste Réunis. Les personnels ingénieurs, techniciens et chercheurs votant pour une liste syndicale ne seraient donc pas le CNRS ?

Nous avons mené cette campagne électorale tout en continuant nos interventions quotidiennes pour défendre les personnels, manifestant notre solidarité avec les salariés de Goodyear, participant à la journée du 26 janvier dans la fonction publique pour l'augmentation du point d'indice.

La fusion annoncée avec P4, la casse du code du travail, la modulation des primes statutaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 demandent un syndicat CGT plus présent sur tous les sites, dans tous les laboratoires et services.

Nous t'invitons à adhérer au syndicat CGT pour être plus fort.

### Tu trouveras dans ce 4 pages les articles suivants

- Licenciement d'une collègue en cdi
- Le projet de loi sur le travail
- Les résultats détaillés des élections
- La fin des échelons accélérés

# Le président licencie une contractuelle en CDI

Une collègue travaillant à la station marine de Banyuls se plaint depuis 2010 de ses conditions de travail : pas de fiche de poste, pas de budget alloué à ses tâches, pas de réunion de travail, changement constant d'organigramme, mise en concurrence de collègues sur les mêmes tâches, déménagement de son bureau sans qu'elle en soit informée. Cette situation dégénère provoquant des arrêts maladies, des conflits interpersonnels amenant notre collègue à dénoncer une situation de harcèlement.

En avril 2013 le CHSCT découvre l'existence de ces problèmes graves dans la station alors qu'il n'a été ni informé, ni saisi. Il est tenu à l'écart au profit d'un CHS local à l'existence règlementaire douteuse.

Pour échapper à cette ambiance et comptant sur un changement de direction pour apaiser la situation notre collègue accepte de partir en formation pour un an. Le protocole passé à cette occasion mentionne bien que c'est dans le cadre des « obligations de l'employeur à l'égard de la sécurité et de la santé des agents placés sous sa responsabilité ».

Alors qu'elle interroge la direction sur son affectation pour son retour elle reçoit un courrier lui signifiant la suppression de son poste suite à « **une demande de l'université de prévoir de nouvelles modalités d'organisation de la continuité de ses services visant**

**la mutualisation des fonctions support et soutien de la station** ». Cette décision n'apparaît pas dans le document de révision des effectifs pourtant voté au CA dans cette même période. Cette réorganisation aurait aussi dû être présentée au comité technique qui doit être consulté sur tous les projets qui modifient l'organisation collective du travail.

Dans ce même document il lui est fait trois propositions d'affectation sur Paris, soit à 900 kilomètres de sa résidence familiale. C'est une atteinte manifeste à son droit de mener une vie familiale normale. Elle contacte donc la présidence, par l'intermédiaire d'un avocat pour tenter de négocier un reclassement proche de son lieu de résidence. La réponse du président ne se fait pas attendre : il entame une procédure de licenciement.

C'est dans le cadre de cette procédure que la commission consultative paritaire des agents non titulaires doit se prononcer. La CGT, appuyée par le représentant de la liste SUD/FSU, a défendu les droits de la collègue en argumentant sur son dossier et en votant contre le licenciement, seule la représentante des indépendant s'est abstenue.

La CGT exige le maintien du contrat de travail de notre collègue et un reclassement loyal dans un emploi qui lui permette de continuer de vivre avec son mari.



# Projet de loi sur le travail Tout bénéf pour le Medef !

---

Le gouvernement vient de rendre public l'avant-projet de loi visant à « instituer de nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs ». Ce texte offre en effet une liberté totale au patronat, mais constituerait s'il était adopté **un recul historique des droits pour les salariés**.

53 articles, 7 titres, 131 pages où tout y passe, où tout est cassé :

- A la protection des salariés c'est désormais la prise en compte des intérêts financiers du patronat et des actionnaires qui sera privilégié
- Les « 35 heures » seront rendues obsolètes : non seulement les heures supplémentaires ne seront pratiquement plus payées, mais le temps de travail pourra aussi être modulé sans aucune contrepartie salariale !
- La primauté sera donnée à l'accord d'entreprise permettant la remise en cause des garanties fixées par la loi et les conventions collectives de branche
- **La mise en œuvre du « référendum – chantage » d'entreprise** pour faire accepter des accords minoritaires régressifs, en lieu et place de la consultation des salariés à partir de leurs revendications et de leurs exigences.
- Le plafonnement des indemnités prud'homales dues en cas de licenciement abusif à des niveaux particulièrement bas, au détriment du principe de la réparation intégrale du préjudice et instaurant ainsi une « autorisation de licencier sans motif »
- L'élargissement de la définition du licenciement économique facilitant la rupture du contrat même si l'entreprise ou le groupe ne connaît pas de difficultés économiques sérieuses ou déguise des baisses d'activité.
- L'élargissement des forfaits-jours décidés unilatéralement par l'employeur ;
- **La modification forcée du contrat de travail** en cas d'accord d'entreprise portant sur l'emploi ;

Pas étonnant que le Medef applaudisse des deux mains !

La ministre du Travail, au diapason du gouvernement brandit désormais la possibilité d'un recours au 49.3 soit une adoption par le Parlement, sans vote. Beau pied-de-nez à la démocratie alors qu'elle prétend vouloir favoriser et fluidifier le « dialogue social » !

La future réforme du droit du travail instaure de fait la course au moins disant social pour les entreprises et un salariat low cost. Elle est sous-tendue par l'idée que **les protections sociales accordées aux salariés seraient la cause du chômage !** Depuis quand la déréglementation favorise t- elle l'emploi ?

Pour la CGT, Il est tout au contraire nécessaire de fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail. Pour cela, nous proposons la prise en compte de droits nouveaux pour répondre aux défis du XXIème siècle et non le retour dans le passé.

Les dizaines de milliards de cadeaux fiscaux et d'exonération donnés au patronat depuis des années n'ont créé aucun emploi.

Nous réaffirmons avec force que l'augmentation des salaires et la RTT à 32 heures sont des solutions pour retrouver la croissance.

Il y a besoin d'une réaction forte et unitaire du monde du travail, salariés, précaires, privés d'emplois.

La CGT s'engage à travailler à cela de manière urgente !



# Résultats complet des élections aux conseils centraux de l'UPMC

Entre parenthèses figure le nombre d'élus. NSU : « nous sommes l'université »

CA	Inscrits	Votants	Exprimés	CGT	NSU	SGEN	UNSA	indépendants	Reunis
Collège A	1473	790	777	50	146	76	-	-	505
Collège B	2265	1195	1162	103	381	160	-	-	518
Collège T	4018	1571	1515	500 (1)	315 (1)	290(1)	175	235(1)	-
Total	7756	3556	3454	653	842	526	175	235	1023

CFVU	Inscrits	Votants	Exprimés	CGT	NSU	SGEN	UNSA	indépendants	Reunis	tous ensemble
Collège A	1470	785	772	-	190	122	-	-	460	-
Collège B	2267	1127	1096	-	411	216	-	-	469	-
Collège T	4040	1599	1540	473	312	262	168	211	-	114

CR	Inscrits	Votants	Exprimés	CGT	NSU	SGEN	UNSA	indépendants	Reunis	doc'up
Collège A	1472	773	758	-	190	101	-	-	467	-
Collège B	450	257	253	-	105	51	-	-	97	-
Collège C	1176	659	626	70	224	116	14	-	202	-
Collège D	863	294	278	-	45	21	-	-	183	29
Collège T	2844	967	909	275	211	160	102	161	-	-
Collège AOS	981	473	403	188	91	73	51	-	-	-

## La fin des échelons accélérés

Dans le projet de loi de finances 2016, le gouvernement applique l'une des mesures néfastes du projet d'accord PPCR (modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations) : la suppression des échelons accélérés pour toute la fonction publique. Rappelons ici que la CGT a refusé de signer le PPCR. Si cette décision ne remet pas en cause les échelons accélérés acquis en 2015, pour 2016, elle les supprime de manière définitive, dès 2016 pour les techniciens et dès 2017 pour tous les autres corps. Ceci a été confirmé le 17 décembre 2015 par le ministère de la fonction publique.

**Lors de cette réunion, seule la CGT a réclamé le maintien des échelons accélérés, en demandant à renégocier sur de nouvelles dispositions pour leur attribution, plus objectives, plus transparentes, plus collectives que l'entretien annuel d'évaluation.** L'objectif de la CGT étant de conserver les budgets dédiés à ces dispositifs d'accélération de carrière en les rendant plus justes. La CFDT considère que la concertation autour d'un dispositif de remplacement n'est pas prioritaire. Elle se satisfait de la disparition des échelons accélérés. L'UNSA accepte également la mise en œuvre d'un projet d'accord qu'elle avait décidé de signer.

**A l'évidence, le ministère du Budget souhaite qu'aucun système ne se substitue aux réductions d'ancienneté annuelles et pour cause : aujourd'hui, les réductions d'ancienneté représentent autour de 400 millions d'euros de dépenses annuelles pour toute la fonction publique (100 millions pour la fonction publique de l'État).** L'économie budgétaire générée se cumule année après année. En supprimant les échelons accélérés, le gouvernement finance ainsi tout ou partie de la petite augmentation du point d'indice qu'il pourrait accorder fin février.

Pour les fonctionnaires, les pertes de salaires cumulées sur la carrière seront importantes et se répercuteront sur le niveau de la retraite. A titre d'exemple, un technicien TCN qui finit sa carrière à l'indice terminal de TCE au bout de 40 ans perdrait près de 22 000 euros sur l'ensemble de sa carrière. La perte sera bien plus importante si la carrière s'accompagne d'un changement de corps.