



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 : cgtp6@courriel.upmc.fr

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

Mobilisation contre la loi Travail : un premier succès

La pétition internet pour le retrait de la loi de réforme du code du travail dépasse aujourd'hui les **1,2 millions de signataires**. La pétition de soutien au projet de loi lancée par les patrons peine à dépasser les 26.000 signataires (50 fois moins).

La première journée d'action du 9 mars, à l'appel de la CGT, FO, la FSU, Solidaires et les organisations de jeunesse, **a été un succès avec 500.000 participants**, dont 100.000 étudiants et lycéens, malgré le mauvais temps. C'est un peu plus qu'il y a dix ans, le 7 février 2006, lors de la première manifestation contre le CPE. De nombreux salariés du privé, un cheminot sur deux, ont fait grève. La seconde journée à l'appel des organisations étudiantes a regroupé 150.000 lycéens et étudiants. **Sur Jussieu, deux assemblées générales ont regroupé 150 personnels et étudiants** (la photo page 4 en atteste!).

Le gouvernement prétend avoir revu sa copie mais le coeur du projet de loi reste là. Tu trouveras l'analyse de la CGT en pages 3 et 4. **L'intersyndicale CGT, FSU, FO, Solidaires, Unef, Fidl, Unl appelle à poursuivre la mobilisation jusqu'au retrait.**

La Fonction publique n'est pas régie par le code du travail, mais nous serons forcément impactés par la dérèglementation du temps de travail prévue par la loi El Khomri. Déjà aujourd'hui les attaques sont fortes sur le travail en soirée, le week-end, la non-reconnaissance des sujétions et astreintes, la surcharge de travail entraînant des horaires à rallonge, le manque de liberté sur les jours de congé... La loi Travail, si elle était adoptée, viendrait légitimer ces attaques.

Pour amplifier la mobilisation, la CGT appelle à

**participer à l'Assemblée générale des personnels
mardi 22 mars 12h30 amphi Durand (bat Esclangon)**

primes, salaires, carrières, loi Travail, qu'est-ce qui va changer pour les fonctionnaires?

manifeste aux côtés des étudiants et lycéens jeudi 24 mars, 12h30 à Montparnasse
lors de la présentation du nouveau projet de loi en conseil des ministres

**converger tous ensemble pour la journée d'action intersyndicale de
grèves et manifestations le 31 mars prochain pour le retrait de la loi**

Salaires : le dégel c'est pour quand?

Le gouvernement a annoncé le 17 mars un **dégel du point d'indice, c'est-à-dire une augmentation de salaire dans la Fonction publique de 1,2%** (0,6% cette année et 0,6% l'an prochain). En parallèle, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a demandé au gouvernement à ce que les personnels IT des EPST (CNRS, Inserm, etc.) et ITRF des universités soient **exemptés du nouveau système de primes dans la Fonction publique** (Rifseep).

C'est bien entendu le climat actuel avec la mobilisation contre la loi Travail qui ont entraîné ces reculs : le gouvernement fait l'aumône aux fonctionnaires pour éviter que ceux-ci rentrent dans la mobilisation. La pétition intersyndicale « Ni Rifseep ni statu quo », signée par plus de 5500 personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, n'est pas pour rien dans ce recul.

Revanchardez, nos directions prétendent que le Rifseep aurait permis d'augmenter les primes mais c'est faux : le ministère a toujours affirmé que la mise en place du Rifseep se ferait à enveloppe constante. **Pour augmenter les primes des uns, il aurait donc fallu baisser celle des autres et c'était bien là le but** : remplacer les primes statutaires (PPRS en particulier) par des primes très modulables.

Ce dégel est un premier pas, mais reste bien en deçà du décrochage de nos salaires depuis 2010, qui sont restés bloqués malgré l'inflation. Quelques exemples :

- les **cotisations retraites** ont augmenté de 2,09%, soit 9,94% du traitement brut contre 7,85% en 2010
- les **tarifs EDF ou SNCF** ont suivi l'inflation, contrairement à nos salaires, et augmenté d'environ 10% depuis 2010
- les **tarifs de la cantine** ont augmenté l'an dernier, passant d'environ 2,45€ au lieu 2,25€ par repas (5 points) pour un catégorie B, et de 4,30€ au lieu 3,60€ pour un maître de conférence
- la **cotisation annuelle à la MGEN** pour un enfant de moins de 18 ans est passée au 1er janvier de 96€ à 180€.

Faites le compte : 1,2% c'est mieux que rien mais on vaut mieux que ça!

D'autant qu'en parallèle, les mauvais coups se multiplient contre les fonctionnaires :

- Le **protocole parcours carrières et rémunérations** (PPCR) a été rejeté par les syndicats majoritaires de la Fonction publique (dont la CGT), mais le gouvernement entend malgré tout l'appliquer « à la lettre ». Le principe est simple : **le ministère nous tend une carotte d'un côté et nous détrouse de l'autre**. Ainsi, une partie des primes va être transformé en salaire, et compter ainsi pour la retraite par exemple, ce qui est positif. Le transfert sera de 9 points d'indice pour les catégories A, 6 points pour les B et 4 points pour les C, dès le 1er janvier 2016 pour les B et étalé de 2017 à 2018 pour les A et C. Mais de l'autre, **les échelons accélérés sont supprimés**. Les pertes de salaires que cela va engendrer vont se cumuler sur la carrière 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.
- Le **projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires** va bientôt être voté à l'Assemblée nationale. Parmi le patchwork de mesures qu'il contient, on retrouve rien de moins que la **réintroduction de non pas un mais 3 jours de carences dans la fonction publique**. C'est-à-dire que les 3 premiers jours d'arrêt maladie ne serait plus payés. Rappelons que l'abolition du jour de carence le 1er janvier 2014 était sensé être une mesure de gauche du gouvernement Hollande... qui revient dessus 2 ans plus tard.

Mobilisons nous pour exiger un rattrapage de nos salaires !

Loi Travail : ce qui reste / ce qui change

Suite à la mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement a annoncé des changements dans le projet de loi Travail. Après trois semaines de déni et de tentatives de «pédagogie», il reconnaît enfin que ce projet de loi ne passe pas.

Ce rétropédalage du gouvernement a été obtenu grâce à la mobilisation, des salariés, des jeunes et des citoyens. Ceci démontre qu'il faut amplifier la mobilisation pour obtenir le retrait du projet de loi et mettre des perspectives de progrès à l'ordre du jour.

Ce qui change :

- Le Compte Personnel d'Activité est doté de droits à formation pour les salarié-es les moins qualifié-es, sans que l'on sache comment ce sera financé
- L'augmentation du temps de travail des apprentis mineurs est supprimée. Cependant ce barème ne sera plus établi en nombre de mois de salaire mais avec des montants forfaitaires, ce qui pénalisera directement les salariés les plus qualifiés. A noter : la condamnation minimum de l'employeur en cas de licenciement abusif (6 mois de salaire) n'est pas réinstallée
- Le plafonnement des indemnités prudhommes en cas de licenciement abusif devient un barème indicatif. Cependant ce barème ne sera plus établi en nombre de mois de salaire mais avec des montants forfaitaires, ce qui pénalisera directement les salariés les plus qualifiés.
- L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les forfaits jours dans les entreprises de moins de 50 salarié-es
- Les durées maximum de travail (de nuit et hebdomadaire) seront toujours comptabilisées sur 12 semaines (au lieu de 16 dans la première version de la loi)

Ce qui reste :

- **L'inversion de la hiérarchie des normes**, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable, et qui généralise les logiques de dumping social et d'inégalité entre les salariés. Ce principe ne s'applique au début qu'au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.
- **C'est ce qui permet le travailler plus pour gagner moins !**
 - Les jours de congés ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise (à l'exception de ceux pour événement de famille sur lesquels le gouvernement a été obligé de reculer).
 - La possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par simple accord d'entreprise.
 - La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.
 - L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté). C'est au contraire une réglementation stricte qui est nécessaire pour que la France respecte



enfin le droit européen. C'est le sens des propositions déjà transmises par l'Ugict-CGT au gouvernement, et restées sans réponse depuis novembre 2015.

- La déresponsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité.
- La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours est renvoyée à une concertation avant octobre 2016.
- Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1er janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).

• **La facilitation des licenciements :**

- Les critères des licenciements économiques restent identiques à ceux de l'avant-projet de loi et permettent à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.
- Les accords de compétitivité sont étendus aux cas de « développement » de l'emploi, et permettent d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement pour motif personnel.
- En cas de transfert ou cession d'entreprise «nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois», l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.

• **La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise :**

- La possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70% des personnels.
- La possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires...) en négociations triennales.
- La mise en place d'une durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise, sans maintien des avantages acquis pour les salariés.

• **La remise en cause de la médecine du travail :**

- La suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche.
- Le changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.

