



Travailler plus pour travailler plus : le patronat en rêve, le Président de l'UTM veut l'imposer par la force !

Quelle est la situation ?

Pendant des années, les normes « San-Rémo » faisaient apparaître un sous-encadrement chronique des universités françaises et de l'UTM en particulier. Celles-ci ne cessaient alors de demander des créations de postes au Ministère pour pouvoir fonctionner normalement. Qu'à cela ne tienne, le gouvernement Sarkozy, pour régler ce problème, a modifié les modes de calcul et créé le modèle « Sympa » qui pénalise d'une part les universités SHS et d'autre part les universités qui ont intégré un IUFM.

Or, l'UTM est dans ces deux cas à la fois. Elle est donc doublement pénalisée par le nouveau mode de calcul. « Sympa » fait donc désormais apparaître une sur-dotation en postes (+ 360) pour notre établissement et le Ministère en profite pour nous refuser toute création de poste, plus attaché à réduire les dépenses publiques qu'à encourager la qualité du Service Public d'Enseignement Supérieur et de Recherche.

Bien qu'il dénonce le nouveau système de calcul, notre Président, comme son prédécesseur, profite de cette aubaine pour attaquer le temps de travail des BIATSS, alors qu'il sait parfaitement que cela ne changera rien au système « Sympa » et que notre université n'obtiendra pas plus de postes après une réforme de l'ARTT que ce qu'elle obtient aujourd'hui.

Pourquoi un accord social global ?

C'était déjà l'ambition de la direction précédente en 2009, et voici que l'idée d'un accord social global refait surface. Ce n'est pas par hasard que les 2 projets d'accord sont très semblables. Ils relèvent d'un calcul fondé sur deux éléments :

- Tenter de masquer le recul social que représente la réforme de l'ARTT au milieu de mesures qui paraissent positives et semblent représenter un mieux pour les agents.
- Faire en sorte que toute nouvelle négociation sur un point de l'accord global remette en cause l'ensemble des chapitres qui le composent : ça dissuade les revendications vu que cela représente une menace permanente pour les agents et leurs acquis sociaux.

Le syndicat FERC-Sup CGT de l'UTM n'entend pas troquer une augmentation du temps de travail pour tous contre des primes ou des contrats pour quelques-uns. Si des négociations doivent s'ouvrir, ce doit être pour améliorer la situation de TOUS les BIATSS et non pour la détériorer.

L'ARTT de 2002 est-elle hors-la-loi ?

Le leitmotiv de cette direction et de la précédente est le même : il faut revoir l'accord ARTT de 2002 « pour le rendre conforme à la réglementation ». Pourtant, si on regarde précisément les choses, on ne peut que constater que cet accord est conforme à la loi et aux règles en vigueur :

- La loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dite « Loi Aubry sur les 35 heures » précise très clairement le cadre dans lequel devaient alors avoir lieu ces accords sur le temps de travail. L'article 2 de la loi stipule que les « employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelés à négocier [...] les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises ». Alors que la CGT, avec d'autres organisations syndicales, demandait qu'un dispositif cadre soit fixé pour toute la Fonction Publique d'Etat ou, au moins, pour tous les établissements publics d'Enseignement Supérieur, les lois et règlements qui ont suivi ont confirmé que les négociations devaient se mener au niveau des établissements et c'est donc ce qui s'est fait à l'UTM comme ailleurs.
- Le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 consolidé indique que « le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum ». La Circulaire ARTT du 9 juillet 2002 qui s'applique à l'UTM précise que le temps de référence annuel pour les personnels de l'UTM « est défini à partir du cadre national de 1600 heures ». La différence de 7 heures tient à l'application ultérieure à la circulaire de 2002 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 qui indique que « la durée de travail fixée antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi [...] est majorée d'une durée de sept heures par an ». C'est le don du lundi de Pentecôte extorqué aux salariés.

- Enfin, force est de constater qu'en 11 années d'application de cet accord, il n'a jamais été dénoncé comme hors-la-loi par l'autorité de tutelle. Et pour cause : les négociations de l'époque s'étaient menées en suivant scrupuleusement les textes en vigueur et le président de l'UTM en fonction en 2002 n'aurait jamais rédigé un texte en contradiction avec la loi. Et depuis, le cadre des « 1607 heures maximum » n'a pas évolué.

Il apparaît donc clairement que mettre en avant la non conformité de notre accord ARTT 2002 à la réglementation relève du mensonge. D'ailleurs, ni la direction précédente ni l'actuelle n'ont jamais pu apporter la preuve de ce prétexte qu'ils brandissent en toute occasion.

Que dit la note du DGS aux chefs de service de vendredi ?

N'ayant aucun argument valable à présenter aux personnels BIATSS pour justifier de sa volonté de réformer l'ARTT, la direction de l'UTM choisit, comme on l'a déjà connu en 2009, la menace de répression pour ceux qui oseraient s'opposer à ses volontés.

Sans détours, la note du DGS du 18 janvier 2013 a pour but d'intimider les BIATSS en leur indiquant qu'ils n'ont pas le droit de quitter leur poste de travail pour aller manifester et défendre leurs droits. À mots à peine couverts, la menace de prélèvement sur salaire pour absence de service fait, chère à son prédécesseur, est brandie, contredisant ainsi la lettre du président adressée le 4 octobre 2012 à tous les personnels, qui annonçait « l'abrogation de la note du 9 novembre 2009 du président de l'université Daniel Filâtre, relative aux retenues sur la rémunération des agents en l'absence de service fait, notamment en cas de grève ».

Certains agents de l'UTM ont interprété cette note du DGS et en ont conclu qu'elle leur interdit de participer à une réunion ou à une Assemblée Générale sur leur temps de pause méridienne. Ce n'est pas le cas. Examinons nos droits au cours de la pause méridienne :

- Sauf emploi du temps particulier incluant une pause méridienne non incluse dans le temps de travail effectif, pendant son temps de pause, un agent ne peut pas vaquer librement à des occupations personnelles. Il est donc tenu de rester sur le campus, à la disposition de l'employeur dans le cadre de la journée continue.
- Toutefois, rien ne le contraint à prendre son repas en un lieu précis de l'université. Rien ne le contraint non plus à partager ce repas avec telle personne ou telle autre, ni à le prendre seul. Il n'est pas non plus tenu d'aborder ou de ne pas aborder tel ou tel thème de discussion au cours de cette pause.
- Dès lors, la direction n'a qu'un seul moyen pour interdire une réunion d'agents pendant leur pause méridienne : fermer la salle dans laquelle ils se sont installés ou projettent de le faire. Les agents devront alors choisir un autre endroit pour prendre leur déjeuner. Nul doute que si cela arrivait, ils décideraient d'aller déjeuner bruyamment tout prêt de l'endroit où les censeurs prennent eux-même leur pause. Mais heureusement, nous sommes bien loin d'une telle situation !

Que pouvons-nous faire ?

En tentant de faire taire les revendications des salariés, la note du DGS veut instaurer un rapport de force en faveur de la présidence. Pour enrayer les projets néfastes à leurs conditions de vie et de travail les salariés doivent inverser ce rapport de force en utilisant des méthodes dont l'efficacité a été prouvée au fil de l'Histoire. Tout d'abord avec les syndicats : c'est nous, salariés, qui les composons et en définissons les orientations. Nous devons nous en saisir. Ensuite en faisant respecter notre droit constitutionnel imprescriptible de réunion et d'expression en participant aux rassemblements au cours desquels nous devons conserver la capacité de décider de nos moyens d'action pour faire respecter nos droits et nos acquis.

L'intimidation, la peur et la division ont toujours été les armes préférées de nos dirigeants. Nos armes, à nous salariés, sont la solidarité et la mobilisation. Ne laissons pas passer l'inadmissible !

**UNITÉ ET MOBILISATION
LE PRÉSIDENT DOIT NOUS ENTENDRE**

**Assemblée Générale des personnels
(titulaires et ANT)**

Lundi 21 janvier 2013 à 12h30, amphi AR-9

