

CTP : ARTT, le retour !!

Les nouveaux horaires de présence des agents UTM du PC sécurité, adoptés en CTP du mardi 28 septembre 2010 [Vote pour: CFDT, UNSA, Vote contre: CGT, Abstention: FSU], sont une offensive contre l'accord Pech 2002 et un défi posé à tous les BIATOS de l'université (UTM, sites délocalisés, IUFM).

Tout a commencé avec la « demande » du service Hygiène et Sécurité de changer les horaires d'une partie des agents de l'équipe largement défendu par une administration soucieuse de répondre aux attentes de ses agents en matière de « mal-être au travail ». À la demande des élus CGT, l'administration a confirmé que le CHSCT n'avait pas été saisi de ce problème. Pour la CGT, le mal-être au travail est un dossier sérieux et l'aménagement d'horaires ne peut-être une réponse suffisante. Mais si l'empressement de la direction à satisfaire cette demande tentait de cacher autre chose ?

Au service Hygiène et Sécurité, la dérèglementation a déjà commencé. Les BIATOS de l'UTM doivent-ils perdre les droits conquis depuis 2002 ? Devront-ils s'apercevoir plus tard que ce qui est aujourd'hui présenté comme du volontariat a des risques d'être imposé aux nouveaux entrants en fonction des besoins de service ?

Ce n'est pas la première fois que la Présidence certifie, la main sur le cœur, qu'elle a d'abord la préoccupation du bien-être des BIATOS tout en saisissant le CTP à la hussarde pour des décisions qui seront, selon elle, « nécessaires » et attendues par les agents ... Les élus CGT et les BIATOS n'y croient pas.

Cette attaque contre l'accord Pech 2002 est annoncée comme un axe majeur du volet social, un marqueur du mandat de cette Présidence. L'accord Pech 2002 est avant tout une conquête des BIATOS gagnée de haute lutte. Il est loin d'être généralisé dans les autres universités mais, pour autant, les BIATOS doivent-il subir l'attaque du gouvernement qui tente d'allonger le temps de travail avec le projet retraite et l'offensive de la Présidence de l'université qui tente de modifier les temps de présence des agents ? Devrions-nous oublier que l'exigence demandée au personnel augmente chaque jour : l'adaptabilité aux nouveaux outils de travail (ex : logiciels SIFAC ou Apogée) doit se faire dans un temps toujours plus contraint et dans un cadre de restructurations de service, de changement de fonctions imposés au sein d'un environnement administratif qui connaît des évolutions rapides et importantes: RCE, LRU ?

LA RETRAITE A 70 ANS



REFORME DES RETRAITES

Il est nécessaire de faire reculer le gouvernement. Chacun en a la conviction.

LE PROJET N'EST NI AMENDABLE, NI NÉGOCIABLE !

Partout, la CGT appelle les salariés à décider, en assemblée générale, des reconductions et à multiplier les initiatives pour accroître la mobilisation.

Nous aussi, allons-y !!

Problèmes de paye : ça ne fait que commencer !!

Le passage aux RCE s'annonce mal !

312 salariés n'ont donc pas reçu leur salaire fin septembre. Et, alors qu'elle ne pouvait pas l'ignorer, ce n'est pas l'Université qui a pris les devants, mais ce sont les agents eux-mêmes qui ont demandé des explications. Feignant l'urgence et l'empressement, l'UTM a cherché une solution, tentant de noyer les organisations syndicales en leur faisant élire les personnels qui bénéficieraient d'une aide et ceux qui n'auraient rien. La FERC-Sup CGT a adopté une position ferme à ce sujet : tous les agents doivent pouvoir bénéficier d'une avance. L'Université se devait d'assumer la responsabilité du retard de paiement des salaires. Et ce pour tous les agents ainsi pénalisés.

À ce jour, toutes les avances demandées en liquide ont été versées. Mais quelques agents ont encore été forcés d'attendre jusqu'à la mi-octobre !! La direction s'est engagée publiquement à rembourser les agios prélevés par les banques à cause de cette erreur. Nous invitons tous les collègues concernés à contacter leurs organisations syndicales pour exiger ce remboursement.

Cet événement ne serait qu'un épisode dans la vie de l'UTM, si celui-ci n'intervenait pas à 3 mois du passage au Responsabilités et Compétences Élargies (RCE). La direction conduit notre université au pas de charge vers les RCE et on voit bien que rien n'est prêt mais aussi que les personnels ont tout à craindre de cette autonomie financière !

Pour les PAST aussi

Quand on est enseignant avec le statut de PAST (professionnel recruté comme professeur ou maître de conférences associé à mi-temps), le renouvellement du contrat (tous les 3 ans, après réalisation d'un rapport d'activité) peut donner lieu à des retards de paiement. Généralement, le contrat débute le 1er octobre et court jusqu'au 30 septembre 3 ans plus tard. Si les dossiers de renouvellement sont prêts et envoyés au ministère avant les vacances, il n'est pas rare que l'arrêté de renouvellement n'arrive pas avant la fin de l'année.

Entre-temps, l'administration n'accepte pas toujours de verser une avance. Les PAST sont alors dans la situation où on leur demande d'assurer leurs cours dès la rentrée sans qu'ils puissent percevoir leur salaire. Et si, par cas, l'arrêté arrive trop tard et que le salaire des trois premiers mois n'est versé qu'au mois de janvier suivant, ces revenus viennent gonfler artificiellement les revenus de l'année suivante et peuvent faire basculer vers une tranche d'imposition supérieure.

Certes, les PAST ont officiellement une activité professionnelle extérieure réputée générer des revenus au moins aussi importants que ceux provenant de l'université, mais un revenu mensuel amputé de moitié pendant deux ou trois mois n'est pas sans conséquences sur la vie d'un foyer. Avec la FERC-Sup CGT de l'UTM, exigeons que les PAST en situation de renouvellement n'aient pas d'interruption de salaire.

Expérience de l'UPS : ce qui nous attend après le passage aux RCE

A Toulouse, l'Université Paul Sabatier (UPS) est passée aux RCE en janvier dernier. Quelle est la situation au bout de ces quelques mois ?

Après même pas un an d'autonomie, l'UPS est en déficit et vit à crédit !! Les IUT, déjà sous-dotés en personnels, voient leur budget amputé d'environ 25% en 2011, ce qui met en péril les formations.

L'une des solutions envisagée par la direction est de ne pas remplacer les contractuels qui quittent l'établissement et d'utiliser le financement des postes de titulaires vacants. Cela représente une moyenne d'une soixantaine d'emplois par an !! Ainsi, c'est l'emploi BIATOS qui sert de variable d'ajustement pour remettre les comptes à flot. Automatiquement, la charge de travail, le stress et la pression de la hiérarchie sont augmentées.

Nos pires craintes se vérifient : cette expérience de nos voisins de Ranguel le montre. La crainte des syndicats de l'UPS est que ce « jeu » de poker menteur auquel se livre leur direction d'établissement se traduise par ce qui se pratique dans le privé : l'entretien d'un déficit pour justifier des politiques RH autoritaires qui conduisent à des licenciements et des baisses de salaire (exemple : Continental).

L'évaluation de l'AERES a mis en exergue un excédent de personnels à l'UPS... Personne n'ose faire le lien !

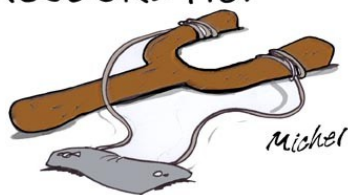
SALAIRES :

La fin d'une époque...

AVANT



AUJOURD'HUI



Point d'indice

Le "gel du point" d'indice des fonctionnaires "jusqu'à fin 2013 semble techniquement nécessaire" pour stabiliser la masse salariale de l'État et "respecter l'objectif global de maîtrise de dépenses publiques", estime la Cour des comptes dans un rapport rendu public mardi 5 octobre.

En août 2010 dernier, la perte de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 du point sur l'indice des prix était calculée à -8,71% hors tabac et à -9,82% avec tabac.

- Évolution des prix depuis le 1/1/2000 : +18,55% hors tabac, et +19,76% avec tabac.
- Évolution du point d'indice fonction publique depuis le 1er janvier 2000 : +9,05%.

En s'enfermant dans le chantage qu'exercent les marchés financiers et les agences de notation internationales qui exigent des états européens des coupes sombres dans les budgets publics et les comptes sociaux, cette mesure n'a d'autre but que décourager un peu plus les fonctionnaires. Ce faisant, elle participe pleinement aux objectifs de la RGPP : réduire toujours plus la place des services publics et l'importance de la Fonction Publique.

Le grand emprunt pour les universités, miroir aux alouettes

Les alouettes, volatiles qui ne brillent pas par l'esprit, sont éblouies par les reflets du miroir et, une fois piégées finissent en pâté. Les 100 milliards du projet Juppé-Rocard se sont transformés en 35 milliards dont 21,9 relèvent de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cette somme est du même ordre de grandeur que les 23 milliards du budget annuel de la recherche et de l'enseignement supérieur. Mais les universités et les laboratoires ne profiteront pour l'essentiel que des intérêts du placement de cette somme (placée en partie par l'Agence nationale de la recherche auprès de la Caisse des dépôts et consignations au taux de 3,5 %).

Les lourdes pertes boursières des universités anglo-américaines, durant la crise financière, expliquent le choix de règles de prudence pour les placements à la caisse des dépôts. Initialement devaient être financées des fondations universitaires « à l'américaine » et les universités auraient pu boursicoter.

L'ensemble des projets du grand emprunt conduisent à la mise en place de 5 à 10 grands sites universitaires. Cette logique de concentration sur quelques sites va appauvrir toutes les régions réputées non prioritaires. La question essentielle de l'aménagement équilibré du territoire est donc ainsi posée. Surtout si l'on met en concordance le fait qu'il n'y aura pas plus de 5 instituts hospitalo-universitaires, pas plus d'une dizaine de sociétés d'accélération du transfert de technologies et pas plus de quatre à six instituts de recherche technologique.

Le CNRS et les autres EPST finançaient jusqu'à présent les laboratoires. Maintenant, des laboratoires d'excellence seront sélectionnés avec appel à projets compétitif et tous les projets devront mettre en évidence leur capacité à faire du retour sur investissement. 1 milliard d'euros sera distribué en deux tranches, mais seul 10 % sera consommable. Le reste sera placé et rapportera environ 30 millions par an.

Les appels à projets vont également permettre le recrutement de personnels à statut temporaire. Les 50 000 précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche vont trouver bien saumâtre ce grand emprunt.

Le grand emprunt est le dernier maillon d'un projet global qui vise à piloter la recherche, l'assujettir aux intérêts immédiats des grands groupes, détruire les garanties statutaires des personnels et individualiser les rémunérations.

Courbe du deuil et casse du salarié

Le jeudi 30 septembre, France 2 diffusait dans l'émission Envoyé Spécial un reportage de Bernard Nicolas et Jacques Massard « Que s'est-il passé à France Telecom ? » [*]. On y comprend comment la direction d'une entreprise (service public à l'origine) peut décider de mettre en oeuvre un plan qui permettra de réduire de manière drastique ses effectifs. Restructurations de services, mises à l'écart, fragilisation des personnels, tout est bon pour casser les solidarités dans l'entreprise et isoler les individus qui deviennent des cibles, les uns après les autres. On y voit aussi comment la recherche sur le cancer et les soins palliatifs qui décrit la courbe du deuil du malade qui finit par accepter sa maladie a été mise à profit par le monde de l'entreprise pour contraindre le salarié à se soumettre ou à partir. Isoler, remettre en cause, déstabiliser, mettre en situation d'échec, interpréter le mal-être au travail comme un conflit personnel avec sa hiérarchie, n'ont qu'un seul objectif : contraindre à l'acceptation de n'être qu'un pion. Et quand on se croit enfin à l'abri, recommencer. Jusqu'au départ, jusqu'à l'abandon.

Cela ne se fait pas sans casse bien sûr et certains ne résistent pas. La médecine préventive est alors détournée de ses objectifs et mobilisée par la direction pour accompagner le mouvement.

Dans une telle situation, les objectifs de la direction sont clairs : isoler le salarié de tout réseau et de tout soutien. Une seule solution pour s'en sortir : se rapprocher d'un syndicat et engager des actions collectives.

La RGPP est un plan social d'envergure sans précédent. L'enseignement supérieur et notre université n'y échapperont pas. Dans le cadre de l'accession aux Responsabilités et Compétences Élargies, la direction de notre université gèrera désormais directement un budget global incluant la masse salariale. Déjà on nous annonce qu'à l'horizon 2013, l'université est en sur-effectifs. Le chiffre de 300 circule. La plupart des sources de financement possibles (Plan Campus, Grand Emprunt, ANR) privilégient le recours au privé ou aux contractuels. Ne restez pas seuls. Rejoignez la FERC-Sup CGT de l'UTM et organisons la résistance ensemble.

[*] : http://envoye-special.france2.fr/index-fr.php?page=reportage&id_rubrique=1733

Réforme des retraites

Les fonctionnaires

Au nom de "l'équité" de la réforme, les agents de la Fonction Publique vont devoir payer autant que les salariés du privé pour leur retraite. Leur taux de cotisation passera ainsi progressivement de 7,85 à 10,55%. L'alignement sera étalé sur dix ans, soit une hausse de 0,27% par an. Pour Eric Woerth, l'atteinte au pouvoir d'achat des fonctionnaires est donc "très modérée". Un passage du taux de cotisation à 10,65% équivaut en moyenne à une journée de salaire par mois en moins.

Les femmes

Si cette réforme est dangereuse pour tous les salariés les femmes en seront les victimes principales. Elles sont souvent les plus

précaires (80% des salariés en contrat précaire et des salariés à temps partiel sont aujourd'hui des femmes), avec des carrières en dents de scie (congé parental, temps partiels imposés...). Donc, les femmes se retrouvent à devoir travailler plus longtemps.

Le minimum vieillesse, aujourd'hui, est de 677 euros par mois. Qui peut croire qu'on peut vivre décemment avec ça?

Rachat des années de contractuels

Les futurs recrutés dans la Fonction Publique, donc les futurs titulaires des Organismes de recherche et des Universités, ne pourront plus obtenir pour leur pension la validation (souvent qualifiée de rachat) de leurs années de contractuels.

Cette disposition du projet de réforme Woerth-Sarkozy a été adoptée à l'Assemblée Nationale sous couvert de mesures en faveur des poly-pensionnés. C'est un droit important des fonctionnaires qui disparaît. Les retraites de ceux qui continueront à être recrutés tardivement peuvent être sérieusement diminuées.

La mise en place de cette disposition se fera progressivement d'ici 2015. Pour la période transitoire, nous ne connaissons pas aujourd'hui le détail des modalités d'application.

Nous vous rappelons que depuis la loi Fillon de 2003, les nouveaux titulaires ont deux ans pour choisir de valider leurs années de contractuels.