

Le journal mensuel de la CGT de l'Université d'Aix-Marseille

La lutte ça paie !



Urgences de Villeneuve-Saint-Georges : 100 % de grévistes, 100 % de satisfaction

Les agent·es des urgences de Villeneuve-Saint-Georges alertaient leur direction depuis des mois sur la dégradation de leurs conditions de travail et de l'accueil des patient·es. La saison hivernale, couplée à la fermeture de plusieurs établissements hospitaliers alentours, n'a fait qu'aggraver le phénomène dans ce service du Val-de-Marne où l'on dénombre plus de cent mille passages par an.

Attente de plusieurs heures, soins effectués dans les couloirs faute de lits disponibles... La gravité de la situation a conduit les agent·es à déposer un préavis de grève le 26 décembre 2024, demandant l'obtention des renforts suffisants pour assurer leur travail et la sécurité des patient·es.

Les agent·es se sont mis·es en grève dès le 2 janvier. Face à la mobilisation exceptionnelle des personnels (100 % du personnel des urgences en grève) soutenus par le syndicat CGT de l'hôpital, l'union santé départementale 94, l'UD du Val-de-Marne et la fédération de la santé et de l'action sociale, après tout de même plusieurs jours de silence radio de la direction, une nouvelle réunion de négociation s'est tenue le 6 janvier... avec la victoire à la clé.



Boîte à outils

Parents : congés, autorisations d'absences, travail à temps partiel et disponibilité des personnels BIATSS

Que vous soyez fonctionnaires, stagiaires ou contractuel·le.s, vous avez droit à des congés, rémunérés ou non, liés à la naissance, l'adoption ou plus généralement à la parentalité. En plus de ces congés, vous pouvez bénéficier d'autorisations spéciales d'absences liées aux enfants. Celles-ci peuvent être de droit ou facultatives donc variables d'un établissement à un autre. Vous pouvez également demander à travailler à temps partiel ou à être placé·e en disponibilité. Cette fiche a pour but de recenser l'ensemble des dispositifs existants pour vous aider à mieux faire valoir vos droits et en conquérir de nouveaux.



Edito



En route vers le 8 mars ! Egalité Femmes-Hommes Abrogation de la réforme des retraites

Malgré des décennies de luttes, l'égalité entre les femmes et les hommes au travail est encore loin d'être réalité.

Les femmes salariées gagnent toujours en moyenne un quart de moins que les hommes. Si l'on prend en compte les privé·es d'emploi, cet écart grimpe à 30 %.

Et à la retraite? Ces inégalités se payent cash!

Les femmes retraitées touchent en moyenne 40 % de moins que les hommes.

Près d'une femme sur deux perçoit une pension inférieure à 1 000 euros brut par mois.

Les femmes travaillent 8 mois de plus, en moyenne, que les hommes avant de pouvoir partir.

38 % des femmes quittent le travail avec une carrière incomplète et elles subissent la décote.

Conséquences ? Les femmes retraitées sont plus souvent dans la pauvreté, dépendantes financièrement et en difficulté pour accéder aux soins médicaux. Quitter un conjoint violent devient encore plus compliqué quand on ne peut pas subvenir à ses besoins.

La réforme des retraites de 2023, un coup de massue de plus pour les femmes

Les femmes sont les premières touchées par l'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge de départ et l'aggravation de la décote. La majoration de durée d'assurance pour enfant (MDAE) ne compense pas la perte des annuités requises, encore moins avec les annuités supplémentaires prévues par la réforme 2023, alors que 95 % des congés parentaux sont pris par les femmes.

Pourtant, la mobilisation contre cette réforme a été massive et nous continuons à exiger son abrogation !

Le 8 mars, on se lève et on manifeste





Aidant - Aidante : *personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.*

Article 51 de la loi du 28 décembre 2015 est relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

Aujourd'hui, un·e Français·e sur cinq est aidant·e, dont 60% de femmes, soutenant un·e parent, un·e enfant, un·e conjoint·e ou un proche en situation de fragilité. Être aidant·e signifie offrir un soutien non professionnel, régulier et fréquent à un·e proche âgé·e, malade, ou en situation de handicap. Les aidant·es assument cette responsabilité souvent en parallèle de leur vie professionnelle et/ou personnelle. Le chiffre le plus frappant est qu'un·e aidant·e sur trois décède avant la personne qu'il·elle soutient.

Différents dispositifs visent à faciliter les conditions de travail des aidant·es et à explorer les moyens par lesquels rendre possible des moments de répit. Le service en ligne gratuit de l'Assurance retraite « Aider mes proches fait-il de moi un aidant ? » vous invite à répondre à quelques questions afin de vous permettre d'identifier si vous êtes en situation d'aidance et si c'est le cas, de définir la nature de l'aide apportée : <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/salaries/aidants.html>.

A partir de vos résultats, vous accédez à un premier niveau d'information et d'orientation correspondant à votre situation.

Congés de solidarité familiale : Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un·e proche gravement malade. Ce congé n'est en principe pas rémunéré par l'employeur, mais l'Assurance Maladie peut verser une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pendant 21 jours au cours de ce congé (<https://www.ameli.fr/vaucluse/assure/droits-demarches/fin-de-vie-deuil/proche-fin-vie>).

A AMU, un groupe de travail dédié aux aidant·es a été constitué.

Point d'indice gelé pour 2025

Le ministre de la fonction publique, Laurent Marcangeli, a confirmé, mercredi 29 janvier, que le gouvernement prévoyait :

- Le gel du point d'indice pour 2025.
- Le non-versement de la prime GIPA, que touchaient 188 000 agents pour compenser leur baisse de pouvoir d'achat..
- La baisse de l'indemnisation des arrêts maladie, qui va passer de 100% à 90% du salaire (adopté depuis à l'Assemblée Nationale par 49.3).

Calculez votre perte de pouvoir d'achat mensuel :

Le point d'indice de la fonction publique est quasi-gelé depuis l'an 2000.

Les dernières augmentations du point d'indice...

- +3,5% en juillet 2022
- +1,5% en juillet 2023
- + 5 points en janvier 2024

soit au total environ +6% depuis 2022...ne couvrent absolument pas l'inflation :

- +5,2% en 2022
- +4,9% en 2023
- +2% en 2024
- soit +13,1% (chiffres INSEE)

Pour comparaison, entre 2020 et 2025, le SMIC a été revalorisé de 17,04%.

Grade	C2	B3	ASI	IGE CN	Bib HC	IGR CN	PRCE CEx	MCF HC	PU 1CI
Echelon de fin de grade	12ème	11ème	16ème	14ème	10ème	10ème	Ech. spé.	Ech. spé.	3ème
Indice majoré	425	592	632	678	826	835	977	1072	1178
Salaire mensuel brut actuel	2092	2914	3111	3338	4066	4111	4810	5277	5799
Salaire mensuel s'il avait suivi l'inflation depuis janvier 2000	2671	3720	3972	4261	5191	5247	6140	6737	7403
Perte mensuelle depuis janvier 2000	-579 €	-806 €	-861 €	-923 €	-1125 €	-1137 €	-1330 €	-1460 €	-1604 €

En tout, par rapport à l'inflation, nos salaires ont perdu :

- 17,4% depuis 2010
- 27,7% depuis 2000

En résumé, voici quelques exemples de pertes de salaire mensuel, par rapport à l'inflation depuis 2000 (pour plus de détail, cliquer ici) :

La CGT revendique :

- une augmentation immédiate de 20% du point d'indice,
- l'indexation du point d'indice sur le coût de la vie.

Le syndicat CGT de l'Université d'Aix-Marseille



- Section Campus Marseille Centre : stcharles-amu@listes.fercsup-cgt.org
- Section Campus Aix-en-provence : aix-amu@listes.fercsup-cgt.org
- Section Campus Luminy : luminy-amu@listes.fercsup-cgt.org
- Section Campus Etoile : stjerome-amu@listes.fercsup-cgt.org
- Section Campus Timone : timone-amu@listes.fercsup-cgt.org

Contact du syndicat : syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr
Site internet : <https://cgt.fercsup.net/syndicats/provence-alpes-cote-d-azur/universite-aix-marseille/>

