

« Le syndicat, c'est aussi la solidarité et la fraternité »

jeudi 24 novembre 2005

élection des représentants du personnel à la CPE (Commission Paritaire d'Etablissement), Salle du Conseil de 9h à 16h

La FERC-Sup CGT est le syndicat CGT de l'Enseignement Supérieur, affilié à la Fédération de l'Enseignement, de la Recherche et de la Culture.

Notre objectif est la défense de tous les salariés de nos établissements, en lien avec les salariés des autres secteurs d'activité du pays.

C'est toute la force d'une confédération !

Le résultat d'un travail collectif et démocratique dans un esprit d'indépendance et d'ouverture porte la CGT comme :

- 1^{ère} organisation syndicale interprofessionnelle ;
- 1^{ère} organisation syndicale de la Fonction Publique.

**Donnez un sens
à votre vote
en soutenant
des militants CGT
qui ont la culture du
mouvement social !**



**Votez pour les listes
« FERC-Sup CGT : une équipe pour tous les IATOS »**

Bilan des élus FERC-Sup CGT sortants

Rentrée 2005 :

- Défense des agents (ITRF) dont le chef de service a donné un avis négatif pour la réduction d'ancienneté.
- Demande d'emplois pour la rentrée 2006 : la CGT s'oppose à la demande faite par le bureau de l'UTM qui ne contient que des catégories A.
- Les élus CGT demandent des créations de postes dans toutes les catégories pour éviter une externalisation (privatisation) des fonctions assurées par les catégories C et B.

Année 2004-2005 :

- Mouvement interne : dénonciation de l'injustice. Alors que certains agents sont autorisés à muter après un an dans un service, d'autres n'en ont pas le droit sous le prétexte qu'il faut rester au moins deux ans avant de pouvoir demander une mutation interne.
- La CGT reste seule à s'opposer à la réforme de l'évaluation-notation. La mobilisation des autres membres de l'intersyndicale s'étant éteint, la réforme s'applique aux personnels de l'ASU, puis à ceux des bibliothèques.
- Intervention pour la défense d'une collègue mise en cause par son chef de service en raison d'un congé maternité à venir.
- Dernière année pour les concours réservés « Sapin ». Il reste 29 agents éligibles, mais l'UTM ne demande que 28 postes. La CGT se mobilise contre cette injustice et interviendra à de nombreuses reprises en CPE et auprès du Président.

De 2002 à 2004 :

- La CGT refuse de siéger en CPE et publie une déclaration intitulée « CPE : le refus ! ». Sont posés les problèmes :
 - de suppression de la catégorie C avalisée par les demandes de créations de postes de l'UTM
 - les disfonctionnements quant au classement des ANT éligibles au plan « Sapin ».

- Opposition des élus CGT au retrait de NBI à des agents dont les fonctions n'ont pas changé. Par la suite, à chaque fois que la question de la NBI reviendra sur le tapis, la CGT demandera la restitution des NBI injustement retirées.
- Formation des personnels. La CGT défend l'idée que toute formation correspondant à un métier existant sur l'établissement doit être financée par l'UTM (notamment les diplômes pré-requis pour passer des concours correspondants à un emploi-type qu'un personnel exerce à l'UTM). Dans le cas où le Rectorat (ou toute autre structure) finance une partie de la formation, l'UTM doit couvrir le reste des frais pour cette formation.

De 2001 à 2005 : le plan « Sapin » :

Ce mandat de 3 ans a été marqué par l'intégration de nombreux agents non-titulaires (ANT) sur postes gagés (plan « Sapin »).

Malgré quelques dérives graves, dues, ensemble, à l'opportunisme de quelques uns et au « laisser faire » de l'autorité, les élus-e-s FERC-Sup CGT ont obtenu l'adéquation fonctions-grade pour les ANT et ont empêché qu'ils soient tous intégrés dans les plus bas corps de chaque statut.

Aujourd'hui, nous ne pouvons pas parler de résorption de la précarité, puisqu'on compte encore aux alentours de 130 ANT inscrits sur la liste électorale pour ces élections à la CPE. Parmi eux, d'anciens collègues qui n'étaient pas éligibles au plan Sapin (en raison de la nature de leur contrat : CES et CEC pour la plupart), mais aussi de nouveaux collègues qui sont venus pallier le manque de créations de postes depuis de trop nombreuses années.

Le mandat à venir sera l'occasion de demander la création prioritaire de postes de titulaires pour une véritable résorption de la précarité.

Une certaine idée de la démocratie

Lorsque la CPE fonctionne en pré-CAP, on traite d'abord les dossiers des catégories C. Les élus des catégories A, B et C peuvent donner un avis. Puis, les élus de catégorie C sortent et on traite les dossiers de catégorie B sur lesquels peuvent s'exprimer les élus de catégories A et B. Enfin, restent les élus de catégorie A pour les dossiers de catégorie A.

On le voit, un élu de catégorie A porte 3 mandats, un élu de catégorie B en porte 2, alors qu'un élu de catégorie C n'en porte qu'un.

En plus, les personnels de catégorie C n'ont pas élu les représentants de catégories B et A, pas plus que les personnels de catégorie B n'ont élus les représentants de catégorie A.

Et pourtant ceux-ci s'expriment en tant que représentants du personnel sur leurs dossiers. Ce système est anti-démocratique !!

Dans ces conditions (liées au texte national sur les CPE), la CGT a demandé à plusieurs reprises que la représentativité de chaque syndicat soit prise en compte.

Un syndicat ayant 1 élu de catégorie A a plus de poids qu'un syndicat ayant 3 élus de catégories B et C. C'est injuste !

A ce jour, la direction de l'UTM reste sourde à cette demande...

Une certaine idée de la transparence

Depuis plusieurs années, les élus FERC-Sup CGT demandent à l'autorité universitaire de communiquer aux organisations syndicales :

- les types et montants des primes et indemnités versées pour chaque fonction. On nous renvoie systématiquement vers le bilan social qui ne présente que de grandes masses, sans nous permettre de constater que certaines fonctions cumulent les primes et indemnités.

- Un tableau présentant les modulations de versement de la PPR, indiquant pour chaque corps le nombre d'agents bénéficiant du taux supérieur, moyen et inférieur. Encore une fois, nous nous heurtons à un refus.

Sur des questions aussi sensibles que l'égalité de traitement des agents, nous pensons que la transparence doit être totale. Or, les refus répétés de communiquer ces données laissent planer le doute sur l'équité dans les pratiques indemnitaires actuelles.

Les personnels administratifs

Vous participez à la gestion des établissements en réalisant des tâches qui deviennent de plus en plus complexes, de par l'utilisation d'applications nationales à des activités nouvelles et, notamment avec la mise en place du LMD... et prochainement de la LOLF.

Vous occupez aux côtés des autres personnels une place essentielle dans le fonctionnement de l'établissement (UFR, services communs...). Pourtant, vous n'êtes pas reconnus à la hauteur de ce que vous êtes en droit d'attendre de l'institution universitaire.

Des interrogations pèsent sur le devenir du corps de la catégorie C, quand on sait que les créations de postes par le ministère se font au niveau des catégories A et B uniquement pour la recherche.

L'avancement n'apporte qu'un gain indiciaire minime, sans perspective réelle de carrière. Aussi le blocage des carrières pèse lourdement dans le contentieux auquel il y a urgence de répondre par des mesures concrètes et durables.

La CGT exige que la filière administrative offre à tous un salaire décent, un déroulement de carrière linéaire en supprimant les grade à l'intérieur des corps. La CGT réaffirme la mise en place d'un régime indemnitaire aligné sur celui des personnels de Recherche et Formation.

Personnels de Recherche et Formation

Une situation générale dans les établissements fortement dégradée :

- des possibilités d'avancement faibles eu égard au nombre de promovables ;
- des moyens à la baisse : créations d'emplois insuffisantes et possibilités de promotions ridicules ;
- recrutement : mauvaise gestion prévisionnelle...

La CGT dénonce cette situation, qui révèle le lourd contentieux entre le ministère et les personnels.

La CGT, au cœur des luttes avec les personnels, avance des alternatives pour

une autre politique de l'emploi, des salaires, de l'avancement...

Des revendications à porter ensemble, de nature à ouvrir d'autres perspectives individuelles et collectives.

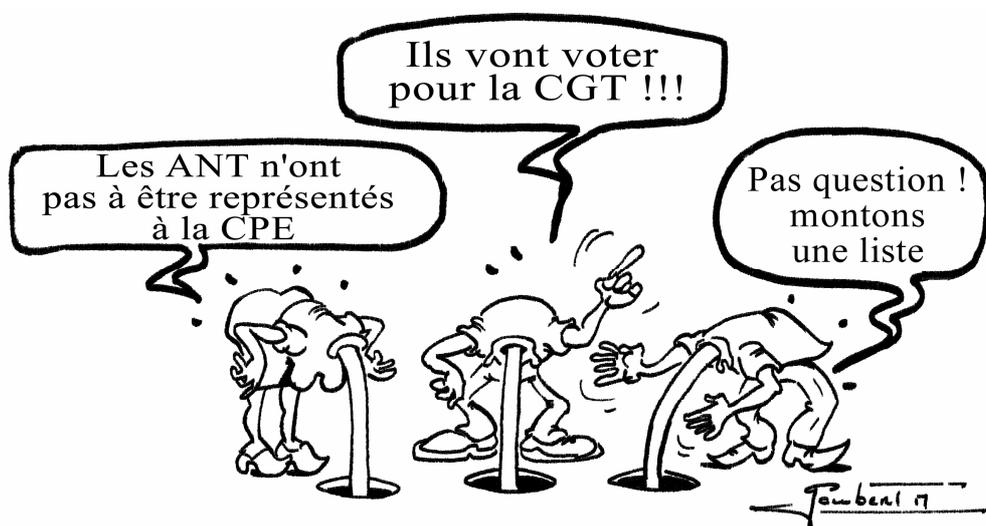
ENSEMBLE exigeons :

- des créations d'emplois en qualité et en nombre suffisants,
- le maintien de toutes les activités et des emplois, en particulier de la catégorie C,
- l'augmentation des traitements et la refonte de la grille,
- des carrières sans barrage de grades et permettant de reconnaître la qualification mise en œuvre.

Baisse de la représentativité des ANT

Le CA du 27 septembre dernier a sérieusement réduit la représentativité des ANT au sein de la CPE (cf Liaisons n°343).

La CGT a été le seul syndicat IATOS à s'opposer à cette mesure et à voter contre.



Les listes FERC-Sup CGT

« Une équipe pour tous les IATOS »

ITRF – cat. C :

- VEDERE Fabrice
- DAMIEN Laurent
- FRANC Philippe
- HENCHE Chantal

ASU – cat. C :

- CAILLEAU Safia
- NAVARRO Josiane
- OUSSET Yvez
- ROUCH Marie-José

BIBLIO. - cat. C :

- CREPIN Véronique
- LINXE Laurence
- GROUSSIN Jean-Marc
- LEPINE Sylvie

Non-Titulaires (ANT) :

- FOISSAC Monique
- VILAS Jacqueline
- HONGSAVANH Daniel
- BREVIER Nathalie

ITRF - cat. B :

- REQUENA Raphaël
- MOREAU Jean-Christophe
- FORT Alain
- VICENTE Marlène

ASU – cat. B :

- CAZARRE Florence
- LIM KOUN Madeleine
- ROULLET Suzanne
- GUILHOU Claudette

BIBLIO. - cat. B :

- LEMIRE Claudine
- OLMOS Claude
- GOUT Françoise
- BRUEL Nathalie

ITRF - cat. A :

- LE PENVEN Gérard
- MORELL Valérie
- BUNA Stella
- FORET Daniel



Novembre 2005 : Inspection du SCD

Le Service Commun de la Documentation de l'UTM a été inspecté les 14, 15 et 16 novembre 2005. La CGT a demandé une entrevue auprès de Daniel Renoult, Doyen de l'Inspection générale des bibliothèques. 3 représentants ont été reçus et ont réaffirmé qu'un élargissement des horaires d'ouverture ne pouvait se concevoir qu'accompagné de créations de postes, les usagers doivent pouvoir trouver aide et conseil durant toute l'amplitude d'ouverture.

Nous avons également signalé que nous souhaitons, pour les prochaines créations de postes, que les emplois demandés soient de catégorie B et C, et que les recrutements tiennent compte du degré de professionnalisation des candidats.

Nous avons aussi souligné que proposer de nouveaux services en employant des personnels précaires n'était en aucun cas satisfaisant. Pour preuve la situation actuelle de la Bibliothèque universitaire de droit où, faute du renouvellement de certains contrats, des services ont dû être revus à la baisse.

L'avis de l'Inspecteur Général qui nous a écouté avec attention reste consultatif. Et son rapport sera communiqué au Président de l'Université et au Ministre de l'Enseignement supérieur qui restent les seuls interlocuteurs pour les demandes de création de postes de titulaires dans les bibliothèques du SCD.

LOLF, SAIC, LOPRI, PRES,...

Tous ces termes et d'autres encore (comme pôles de compétitivité, pôles d'excellence, contrats quadriennaux...) font partie du langage qui a cours dans l'enseignement supérieur et donc à l'Université.

Il faut les associer à : objectifs, performances, concurrence, efficacité, rentabilité, modernisation, évaluation, résultats...

Ce langage nouveau s'accompagne d'un bouleversement dans la gestion des personnels, le déroulement de leurs carrières. Il accentue la précarisation, en ayant toujours recours davantage à des emplois hors-statuts donc précaires.

Ces réformes, qui ne sont plus rampantes, mais bien affichées au grand jour et inscrites au budget de la nation, sont en trompe-l'œil pour les personnels. Elles ne prennent plus en compte la reconnaissance des qualifications et mettent en concurrence directe les personnels entre eux.

De plus, les salaires seront partiellement individualisés par la mise en place de l'évaluation-notation : un dispositif discrétionnaire, qui à terme mettra les personnels en compétition pour un salaire au mérite et dont les effets seront ravageurs.

Nous ne sommes pas a priori opposés à des réformes qui débouchent sur un meilleur Service Public dans l'Enseignement Supérieur, mais elles ne doivent pas se faire sans l'assentiment des personnels.

La CPE va être le lieu privilégié où vont se discuter des orientations capitales pour notre université. C'est pourquoi les représentants du personnel doivent être des élus combattifs, capables de rendre compte des dérives et de mobiliser les personnels pour les stopper.