

Élections aux trois conseils de l'université d'Aix-Marseille

Mardi 29 novembre 2011, tous les personnels des universités de Provence, de la Méditerranée et Paul Cézanne) vont voter pour élire leurs représentants qui siègeront au sein du conseil d'administration (CA), du conseil scientifique (CS) et du conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) de l'université d'Aix-Marseille. Ces élections mettent en place les instances de la nouvelle université, fruit de la fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche de la région d'Aix-Marseille. Cette fusion est une décision unilatérale des présidents. Décision qui valide une politique gouvernementale de démantèlement des services publics, appuyée par la Révision Générale des Politiques Publiques, impliquant la casse du statut de fonctionnaire, sans création de postes titulaires, et un accroissement d'embauche d'agents contractuels.

La future université ne doit pas être basée sur un modèle entrepreneurial, qui la placerait sur des logiques de mobilité, de flexibilité, de précarité, de privatisation, avec en prime une organisation du travail inadaptée et des acquis sociaux menacés.

Cette politique détruit le service public. Nos listes, sont des listes de résistance. Nos élus seront animés par une volonté commune, par une idée moderne, la défense du service public et du service rendu aux usagers.

Les universités ne sont pas au même niveau pour l'emploi, les congés, la précarité, l'organisation du travail... Il faut exiger que l'alignement se fasse par le haut, vers le meilleur.



Nous nous opposerons à toutes mesures régressives et à la dégradation de nos conditions de travail. Nous défendrons le statut de la fonction publique et du fonctionnaire, l'accès à l'université pour tous, les filières dites non rentables. Nous

exigerons le développement de la médecine de prévention, de l'action sociale,...

Nous vous présentons dans ce document, notre feuille de route, les revendications qui seront les nôtres durant ce mandat.

Le 29 Novembre

Je vote **CGT**

Acquis sociaux : aucun recul

Dans nos trois universités existent des acquis (que ce soit pour les BIATSS ou les enseignants), en matière de congés, de temps de travail, de politique salariale, ... Il sera pour nous exclu d'accepter quelque recul que ce soit. Nous exigerons un état des lieux afin de comparer les situations et exigerons que soient retenues les plus avantageuses pour tous les salariés.

Agents non titulaires : équité dans le traitement

Comme nous l'avons déjà initié, nous continuerons à mener la lutte pour que l'emploi public soit la règle dans notre établissement, pour mettre fin aux galères de nos collègues non titulaires. Dans la continuité de nos actions, nous exigeons l'arrêt immédiat d'embauches de contractuels sur emploi pérenne. En cas de nécessité ces dernières devront être destinées essentiellement à remplacer des personnels permanents absents ou sur des missions ponctuelles.

Dans le cadre de l'accord pour la résorption de la précarité dans la fonction publique, le protocole dit « TRON » prévoit de faire un état des lieux dans les termes suivants: *dès la signature du protocole, les employeurs publics dresseront un état des lieux des personnels éligibles au dispositif de titularisation et détermineront, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, les corps et cadres d'emplois concernés ainsi que les modes de sélection retenus et le nombre de sessions ouvertes en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Ils fixeront également le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection sur la durée du dispositif (4 ans), afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.* Nous nous engageons à faire respecter cet accord.

Dans l'attente de cette mise en place la CGT revendique pour tous les agents contractuels qui n'ont pas de cadre précis leur assurant quelque droit que ce soit en matière de rémunération, de progression professionnelle ou de sécurité d'emploi, d'instaurer des mesures cohérentes, qui y remédient. Citons par exemple:

- la reconnaissance de la qualification induisant une similarité avec les grilles des fonctionnaires titulaires A, B ou C, incluant la prime statutaire.
- l'actualisation des contrats, avec une fiche de poste correspondante à l'emploi type.
- le maintien de l'emploi des personnels contractuels en poste à la date de la mise en place de l'université unique, quelle que soit leur ancienneté.
- la mise en œuvre des mesures financières et administratives qui permettront de mettre fin à ces situations préoccupantes.
- la mise en place d'un règlement sur la gestion des personnels contractuels de l'université.

Valorisation et avancement : respect des règles statutaires

La notion de compétences de « savoir-faire et savoir-être... » est mise en avant sans lien avec la qualification et les connaissances des métiers.

Bon nombre de personnels effectuent des tâches supérieures à leur grade ou corps. Nous interviendrons pour sensibiliser l'université au sous classement des personnels et pour lui faire prendre en compte cette situation dans le cadre d'un plan de requalification pluriannuel avec priorité à des concours internes. Des reclassements significatifs sont nécessaires en concordance avec les missions.

Nous demandons :

- une véritable politique intégrant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- le respect des statuts de la fonction publique pour tous.

Souffrance au travail et médecine de prévention : deux liens indissociables

De plus en plus de collègues ressentent un profond malaise au sein de nos établissements, le travail doit être un lieu d'épanouissement, non de souffrance. Depuis 2007, les cas de souffrance ont augmenté.

La CGT milite pour l'amélioration des conditions de travail. Aussi pour avoir un état des lieux et émettre des propositions, nous revendiquons la mise en place d'un observatoire de la souffrance au travail au sein du CHSCT avec la mise en place d'une enquête sur le mal être au travail. Cette procédure fera l'objet d'action de communication qui ne pourrait s'appliquer sans un service de médecine de prévention à la hauteur des enjeux. Nous ne dissociions pas la revendication précédente sans que soit entérinée la mise en place d'un véritable service de médecine de prévention. Il s'agira aussi et surtout de faire respecter la réglementation en ce qui concerne les visites médicales obligatoires assurées pour tous les personnels ainsi que les visites ponctuelles demandées par les agents et le suivi des personnels à risque des laboratoires.

Hygiène et sécurité : faire respecter la réglementation

Dans la situation actuelle les services hygiène et sécurité manque de moyens, aussi nous demandons:

- Que la question de l'hygiène et sécurité soit prioritaire pour l'établissement et qu'à ce titre le budget de cette entité soit augmenté,
- Que le CHSCT soit régulièrement consulté,
- Que soient mis à disposition les moyens nécessaires pour l'élaboration du document unique de prévention des risques professionnels,
- Que soit mis en place pour les personnels concernés et les représentants des personnels les formations obligatoires dans ce domaine : membres des CHSCT, SSIAP,... ainsi que les formations pour tous les personnels : stage sauveteur secouriste du travail, utilisation extincteur, habilitation électrique, risques touchant les domaines de l'université (Chimie, biologie,...)

Nous veillerons à ce que l'ensemble du réseau Hygiène et Sécurité soit consolidé et développé afin de faire respecter partout la réglementation. Dans ce cadre nous exigeons que les droits des membres du CHSCT soient augmentés par l'attribution de crédits d'heures pour se déplacer dans et hors l'établissement.

Conditions de vie : des améliorations s'imposent

Il faut aussi agir sur l'amélioration de l'état des locaux et

des postes de travail qui restent dans certains cas problématiques et inadaptés aux obligations faites à l'employeur. Les usagers ne peuvent être accueillis dans les locaux qui pour certains ne répondent pas aux normes de sécurité.

Mobilité : pas d'autoritarisme

La restructuration interne doit faire l'objet d'une véritable concertation avec les personnels afin de leur laisser un réel choix au sein du mouvement interne. Nous demanderons à connaître très rapidement la répartition des postes et de leur profil respectif. Nous veillerons à ce que la nouvelle organisation administrative soit porteuse d'une meilleure qualité de travail et de clarté dans le partage des missions.

Une concertation à tous les niveaux et une transparence seront les garants du fonctionnement démocratique de notre université et des institutions représentatives : commission BIATSS, CT, CPE, Conseils, Nous exigerons que soit réaffirmée l'absence de mobilité contrainte et forcée du personnel dans sa dimension géographique et professionnelle.

Formation

Le besoin en compétences particulières, l'apparition de nouveaux métiers sont parfois mis en avant pour justifier les recrutements dérogatoires, écarter des agents de déroulement de carrière, de mobilité souhaitée...

Les mutations sont rapides : réorganisations de services, technologies de l'information et de la communication, attentes des usagers, des personnels...

Nous nous battons pour le développement d'un réel plan de formation professionnelle continue débattu et approuvé par toutes les instances.

Enseignement et Recherche

Les universitaires (enseignants, enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels) sont touchés comme les autres salariés par la politique gouvernementale et les réformes qui visent au désengagement financier de l'Etat et à la marginalisation du service public. Nous lutterons contre la dérive gestionnaire qui accepte et conforte la logique marchande et la concurrence.

L'accompagnement et l'encadrement des étudiants dans leurs travaux de recherche est probablement l'activité de l'enseignant-chercheur qui est le plus en lien avec l'enseignement et la recherche à la fois, s'efforcer de faire émerger le trait d'union entre l'enseignement et la recherche. Nous luttons contre la dérive gestionnaire qui accepte et conforte la logique marchande et la concurrence.

Nous contestons l'assujettissement des contenus de la formation universitaire et de la recherche aux stratégies industrielles et commerciales ou aux seules perspectives d'emploi locale, sans vision objective de l'état du marché d'emploi.

Nous nous élèverons contre la sélection et la ségrégation sociale afin de favoriser la formation du plus grand nombre jusqu'au plus haut niveau.

Nous dénonçons le désengagement de l'Université dans des formations disciplinaires à faible nombre d'étudiants. Nous réclamons :

- La dissolution de l'AERES et la remise à plat du système d'évaluation des enseignants-chercheurs afin de la refonder sur des critères scientifiques et non managériaux.
- La protection du temps de recherche des enseignants-chercheurs, dont la diversité des tâches doit être reconnue et donner lieu à décharges.
- Des projets d'établissements résolument au service des étudiants et des usagers et non dictés par des objectifs de performance et de résultats.
- Un financement par l'État, à hauteur de 1,4% du PIB, qui garantisse l'indépendance du SERVICE PUBLIC des pressions, intérêts et lobbies de toutes sortes
- Des cursus et contenus d'enseignement établis, validés et reconnus nationalement.

L'amélioration des carrières des enseignantes-chercheuses

Comme dans la plupart des professions, la carrière des enseignantes-chercheuses est, dans l'immense majorité des cas, largement défavorisée en comparaison à celle de leurs collègues masculins. Cela se traduit notamment par une sous-représentation notable des femmes Professeurs d'Université, par rapport au nombre de femmes Maîtres de Conférence : globalement, il y a 42,4% de femmes parmi les MCF, mais il y a seulement 22,6% de femmes chez les PU.

Les élus CGT défendront en particulier la prise en compte effective de la maternité dans la carrière des femmes : l'année d'accouchement marque en général une pause légitime dans la vie professionnelle et donc dans les recherches, il convient donc de ne pas la considérer dans le décompte publiant/non-publiant .

Action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Parmi tout ce panel, prenons deux exemples précis que nous voulons développer car ils correspondent à un besoin important manifesté par les personnels et dont nous faisons une priorité :

- Accéder à un logement locatif réservé (droit de réservation financé sur crédits sociaux) près de bailleurs sociaux et qu'il règle de ce fait un loyer moins coûteux que celui relatif au marché privé,
- Placer son enfant dans la crèche de son quartier ou de sa cité administrative, à tarif réduit car des berceaux auront été réservés à cette intention ou/et bénéficier d'une aide financière (chèque emploi service universel) pour en régler la note,
- Réflexion sur la mise en place d'un Centre de Loisirs Sans Hébergement (centre aéré) pour le mercredi et les petites vacances

Avec L'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT, notre syndicat revendique des crédits sociaux à hauteur de 3 % de la masse salariale et des pensions pour développer et harmoniser entre les agents bénéficiaires, et quelque soit leurs lieux de travail et leurs employeurs, les prestations sociales et les conditions d'octroi, dont 1 % pour la réponse aux besoins de se loger dignement.

Restauration : non à la carte MONEO

Les 3 présidents d'universités avec la direction du CROUS



ont unilatéralement introduit un établissement bancaire par le biais de cette carte dite « carte professionnelle » auprès de tous les agents. Le CROUS nous oblige d'utiliser cette carte en fonction MONEO. La non présentation de cette carte entraîne la suppression de la subvention. Pour nous cela est inacceptable. Le CROUS pratique ainsi une double tarification qui sanctionne des agents.

La CGT demande que chacun(e) ait la liberté de régler son repas par tous moyens de paiement sans se voir retirer la subvention. Dans cette affaire la CGT fait la distinction avec la carte professionnelle.

Démocratie

Nous sommes régulièrement spoliés de nos droits de représentants des personnels, le dialogue social est souvent mis à mal. Dans les instances nous sommes régulièrement mis devant le fait accompli, nous n'accepterons plus d'être traités ainsi car à travers nos représentants ce sont tous les agents qui sont méprisés. Nous demandons le respect pour la diffusion des documents utiles à préparer les réunions, afin que l'on puisse mettre en cohérence les revendications des personnels et faire respecter le débat contradictoire.

L'université a de nombreuses lacunes en matière de communication et d'information, en direction de tous ses personnels : Nous demandons que tous les services soient dotés de panneaux d'affichage. Il faut des panneaux d'expression libre sur tous les sites de l'Université.

De nombreux personnels non pas de postes informatique. Nous proposons que sur chaque site, soit crée un lieu connu doté du matériel nécessaire, libre d'accès, et ouvert régulièrement.

Budget de l'université

Le contrôle du budget est une des prérogatives du CA. Nous exercerons un contrôle véritable sur le budget, dont nous exigerons qu'il soit débattu en profondeur. Nous refuserons de voter un budget qui accroîtrait le nombre d'emplois précaires, qui transformerait des emplois statutaires en emplois contractuels, qui ferait un recours excessif au financement privé ou au financement de leurs études par les étudiants.

EN CONCLUSION

Dans les conseils comme sur le terrain la CGT défend les principes fondamentaux du service public et de la démocratie, le statut de fonctionnaire d'état pour les personnels, l'exigence des financements publics pour l'enseignement supérieur et la recherche. La question de l'emploi public est ainsi au centre des enjeux. Nous ne laisserons pas l'administration gérer seule la politique de l'emploi public et nous imposerons le débat sur les recrutements nécessaires dans chacun de nos services et répondant aux besoins.

Nous rejetons le syndicalisme de collaboration et de révérence pour défendre, partout où nous sommes présents, les intérêts et la dignité de tous les personnels sans exclusive ni hiérarchie.

Nos représentants ont toujours été à vos côtés pour vous défendre individuellement et collectivement dans tous les aspects de votre vie professionnelle: carrière, conditions de travail, conflits avec la hiérarchie...



**Faites-vous respecter en votant CGT !
Davantage d'élus CGT : vos droits seront mieux défendus !**

La CGT(Ferc-sup et SNTRS)

Présente avec le soutien de SUD Éducation des listes au conseil d'administration (collège BIATSS), au conseil scientifique (collège E et F) et au CEVU (collège BIATSS)

Conseil administration

BOURSON Bernard
TECH
Aix en Provence

BLANC Philippe
ATRF P2
St Charles

DE SAINTE MARIE Isabelle
ANT cat. A/CDI
Château Gombert

Conseil scientifique

Collège E
TORRES Magali
ITA
Luminy

AUTISSIER Laurent
TECH
St Jérôme

Collège F
CAUVIN Pierre
ATRF P2
St Charles

Conseil des études et de la vie universitaire

BAPSOLLES Brigitte
ATRF P2
Luminy

BOYER Agnes
TECH
St Charles

DRIGET Olivier
ATRF P2
Aix en Provence

PENTSCH Patrick
ATRF P1
Aix en Provence