



# LETTRE DU SYNDICAT

## "Billet d'information"

FEVRIER 2010

### *Vous avez dit communication?*

Quand on veut on peut dit le proverbe. Pour illustrer celui-ci prenons en exemple le service communication de l'université de Provence. Ce service a été bâti dans un laps de temps record, des recrutements en conséquence ont été réalisés. Une revue est éditée (par une imprimerie extérieure), livrée à domicile (dans les bureaux) par des agents catégorie A de ce service. On peut « féliciter » la direction pour la célérité de cette action, de cette volonté de « communiquer ».

On peut aussi s'inquiéter du manque de communication dans d'autres secteurs. Par exemple lors de la période des émanations H2S c'était le silence radio. Les personnels sont restés dans un flou artistique. On peut s'interroger aussi du manque de communication dans la gestion quotidienne de l'établissement : Quels ont été les 7 postes de BIATOS supprimés lors du CA de janvier 2009 ? Quelle a été l'utilisation de la compensation financière soit 45000€ par agent ? Pourquoi le bureau d'université ne se réunit plus ? Comment a été choisie la société privée de vigiles qui était présente à l'université de Provence ? Comment sont recrutés les personnels contractuels ? etc...

Nous nous arrêtons là car la liste serait longue.

### **L'action collective est payante**

Les AST-personnels d'entretien, se sont mobilisé(e)s, tous ensemble, syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s pour l'amélioration des conditions de travail des agents d'entretien du service général, notamment sur le manque de personnels et les mutations.

Aujourd'hui, 4 personnes ont été recrutées et les mutations sont en cours.

La démonstration est ainsi faite que grâce à la mobilisation et à la solidarité des personnels d'UFR envers leurs collègues du service général, on n'arrive à obtenir des résultats.

La CGT a été à leurs côtés dès le début et tout au long de cette bataille. Elle sera toujours là pour la défense des salarié(e)s. Elle a démontré avec eux que l'action collective est payante.

N'hésitez pas à la contacter et à la rencontrer.

La CGT est toujours à l'écoute de vos problèmes, questions, tant au niveau individuel que collectif.

Permanences : Aix-lettres le lundi de 12 h 30 à 14 h – salle C101

St Jérôme le mardi de 13 h à 14 h – local syndical CGT

St Charles le mardi de 9 h à 12 h 30 – local syndical CGT

## **GARDIENNAGE :**

### **Rencontre CGT-Président – 26 février**

Vendredi 26 février une délégation de la CGT a rencontré le président de l'université et le secrétaire général concernant la question du gardiennage.

La CGT exprime sa volonté et les raisons de voir cette mission exercée par des agents du service public. Nous indiquons les avantages d'avoir des personnels de l'établissement, en terme de service rendu et de connaissance de l'université, mais aussi en terme de coût. Le président s'est dit tout à fait d'accord avec le principe d'emploi public. Le secrétaire général indique que la mission de gardiennage n'existe pas dans la nomenclature des emplois publics et qu'un plafond d'emplois est imposé par le ministère. Le président évoque l'éventualité du détachement de fonctionnaires de la fonction publique territoriale mais cela correspondrait à des policiers municipaux.

Le secrétaire général indique qu'il existe 3 possibilités : le détachement d'agents de la Fonction Publique Territoriale, l'emploi de contractuels, la société externe. La direction nous indique qu'une étude a été faite et que seule la contractualisation avec une société externe est possible.

Nous indiquons que le REFERENS comporte un emploi dit "opérateur logistique" en BAP G qui décline des fonctions requises pour le gardiennage et la surveillance. Nous rappelons qu'avant le mouvement de 2009, la gestion des accès, était effectuée par des agents de l'université. D'autre part une équipe de veilleurs de nuit composée d'agents de l'université existait quelques années auparavant. Pour nous il est important d'inculquer la notion de sécurité auprès de tous les agents de l'établissement, celle-ci ne peut être l'exclusivité de « vigiles », que ce n'est pas une affaire de gros bras et de chiens d'attaque. Il faut privilégier la médiation et le dialogue.

Nous préconisons une expérimentation de nos propositions, c'est à dire, une embauche de personnels d'établissement. Nous faisons également remarquer que des problèmes sont aussi intervenus avec la société privée, que ce n'est pas la panacée. Nous soulignons que les autres universités marseillaises (U2 et U3) ont leurs propres agents pour effectuer ce travail de gardiennage.

Le président dit qu'il partage notre point de vue, que l'on ne peut pas se décharger sur les autres des problèmes de sécurité interne à l'établissement. Il indique aussi qu'il pourrait partager nos critiques sur les prestations de la société DELSCOTT. D'autre part il exprime le fait qu'auparavant il y avait des appariteurs qui assumaient la gestion des salles et que cette fonction permettrait de réduire les exactions.

En fin de réunion le président accepte le fait qu'une étude soit reprise concernant les emplois publics. Il charge le Secrétaire général de présenter la question du gardiennage et de la sécurité au sein du CHS et du CTP.

A notre demande, le secrétaire général va nous transmettre le coût financier estimé de l'appel d'offre pour l'engagement d'une société privée. Il accepte de nous exposer de façon précise les conséquences de l'emploi public pour le gardiennage (type emploi, coût,...) Nous estimons qu'une porte est entrouverte pour une vraie négociation. Nous affirmons notre détermination pour obtenir des emplois publics affectés à ces missions de gardiennage et de sécurité.

Avec la mobilisation de toutes et tous nous pourrions obtenir que soit remise en cause la dérive qui consiste à externaliser et privatiser les missions qui concernent la communauté universitaire.

La CGT continuera à vous informer des suites de l'affaire.



*Ni sardines, ni à la consigne, les bébés doivent garder bonne mine !*

Le gouvernement prépare la publication d'un décret sur les modes d'accueil collectif qui :

- autorisera un établissement de 60 places à accueillir certains jours jusqu'à 72 enfants,
- abaissera de 50 à 40% la proportion des professionnels les plus qualifiés auprès des enfants,
- inclura les directrices adjointes dans l'effectif auprès des enfants pour un quart de leur temps de travail,
- officialisera les nouveaux « jardins d'éveil » pour des enfants de 2 à 3 ans avec un adulte auprès de 12 enfants voire plus, alors que ce taux est d'un adulte pour 8 enfants du même âge en crèche.

Plus d'enfants confiés à des équipes moins qualifiées, c'est moins de disponibilité et d'attention, plus d'insécurité matérielle et affective pour chaque enfant, plus de stress pour les professionnel-le-s !

Ces mesures du décret rejoignent d'autres régressions en cours pour la qualité d'accueil des jeunes enfants et les conditions de travail des professionnels :

- réduction de 60 à 30 heures du temps de formation initiale des assistantes maternelles agréées qui accueillent les enfants à leur domicile,
- suppression de milliers de postes d'enseignants et fermeture de classes de tout petits en école maternelle,
- transposition de la directive « services » (ex-Bolkenstein) qui inclut le secteur de l'accueil des jeunes enfants dans le champ concurrentiel et ouvre la porte à la suppression à terme des subventions publiques aux établissements.

Non à la grande braderie des modes d'accueil, non aux modes « discount » de garde « low-cost » !

Parents, professionnels, citoyens, préservons et développons des modes d'accueil et une scolarisation des jeunes enfants de qualité. Nous exigeons :

- le retrait du nouveau décret sur l'accueil collectif des jeunes enfants,
- le maintien et l'amélioration des taux actuels de professionnels qualifiés et des ratios d'encadrement,
- un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés pour créer 400 000 places d'accueil manquantes,
- l'accès des professionnelles ayant un CAP petite enfance et des assistantes maternelles agréées qui le
- souhaitent aux formations d'auxiliaire de puériculture pour travailler en structure collective, le rétablissement des postes d'enseignants supprimés pour que chaque famille qui le souhaite puisse
- scolariser son enfant entre 2 et 3 ans dans des conditions adaptées à cet âge d'entrée à l'école maternelle,
- l'exclusion des modes d'accueil collectif et individuel du champ de la directive « services ».

- Sur le site [www.pasdebebesalaconsigne.com](http://www.pasdebebesalaconsigne.com) : carte-pétition à signer en ligne

**Demandons le retrait du nouveau décret sur l'accueil collectif**

## **RETRAITES : Les femmes n'acceptent pas d'être les grandes perdantes**

*Les études sont là, incontestables : les inégalités frappent toujours autant, voire de plus en plus, les femmes dans la sphère professionnelle et sociale, malgré tous les discours sur l'équité et les textes sur l'égalité entre les sexes. Les vieux schémas ont la vie dure.*

### **Inégalités au travail**

**Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes.**

**Les femmes sont les plus exposées à la précarité** (huit salariées à temps partiel sur dix sont des femmes, le plus souvent c'est imposé ; une femme sur deux est en Cdd).

**Les femmes ont le plus les petits boulots** : 63 % des contrats « aidés » concernent les femmes

**Les femmes sont plus touchées par le chômage** : plus de 10 % des femmes actives sont au chômage et de plus en plus au chômage non indemnisé.

**Les femmes assument toujours l'essentiel des responsabilités domestiques et familiales.**

### **Inégalités à la retraite**

Systématiquement, les inégalités pendant la vie active se répercutent à la retraite, mais celles-ci peuvent être atténuées ou amplifiées en fonction des décisions et réformes :

**Sur le montant de la pension suite aux réformes de 1993 et 1996**

Les femmes avec 650 euros touchent moins de la moitié de celle des hommes (1 383 euros.)

**Parmi les retraitées pauvres** (moins que le minimum vieillesse), **8 sur 10 sont des femmes !**

**Sur les 40 % des pensions** qui sont au minimum contributif, il y a 60 % de femmes et cette proportion est en augmentation.

**Avec la loi Fillon**, c'est une nouvelle perte de 25 % à rajouter dès l'horizon 2020/2025. **Les femmes les plus concernées par les temps partiels seront, avec les jeunes, les nouveaux pauvres de la retraite.**

**Le comble de l'injustice se trouve dans le système de décote** qui, dans son principe, pénalise d'une manière disproportionnée les années manquantes, il touche particulièrement les femmes. **Il faut exiger sa suppression.**

Les avantages familiaux acquis dans les luttes par les femmes sont remis en cause notamment pour les fonctionnaires.

Au prétexte d'égalité avec les hommes, les femmes vont payer la mesure d'ajustement à la Jurisprudence Européenne.

### **L'âge de départ en retraite**

Parmi les retraités actuels du régime général, **39 % de femmes ont validé une carrière complète,**

contre 85 % des hommes. Actuellement, les femmes prennent en moyenne leur retraite deux ans plus tard que les hommes. Dans la Fonction publique hospitalière et territoriale : **22 % des femmes** ont une carrière complète contre 59 % des hommes et chez les fonctionnaires civils : **51 % des femmes** et 72 % des hommes.

**Les départs anticipés : pas pour les femmes !**

**La majorité des salariées** qui pouvaient y prétendre **sont rejetées du système** car la loi Fillon exige un certain nombre d'années cotisées et un total de 168 trimestres validés.

### **Le gouvernement et le Medef sont pris la main dans le sac.**

Sous couvert d'équité entre le public et le privé, **ce qui est visé** au travers de l'allongement de la durée de cotisations et les différentes mesures de la loi, **c'est de baisser considérablement le niveau des pensions des salariés et plus particulièrement celui des femmes.**

Leur solution de recourir à la capitalisation est une impasse. À salaire égal, du fait d'une espérance de vie plus élevée, celles-ci devraient cotiser davantage que les hommes pour un même niveau de retraite.

Alors pour une femme au Smic vivant seule avec des enfants, c'est impensable !

### **La Cgt est ouverte, disponible pour accueillir, pour aider à construire les luttes, pour obtenir**

- des emplois à temps plein stables et qualifiés pour les hommes et les femmes ;
- des rémunérations égales et à la hauteur de leurs besoins ;
- l'amélioration des conditions de vie et de travail ;
- une réforme du financement de la protection sociale qui garantisse :
  - \* la retraite par répartition,
  - \* un bon niveau de pension,
- la prise en compte des particularités avec validation pour :
  - \* les pénibilités,
  - \* les études,
  - \* la recherche d'emploi,
  - \* la reconnaissance de la maternité par majoration d'annuités.

### **La Cgt réaffirme :**

- le dossier de la retraite est loin d'être clos ;
- la Cgt fait le pari que les femmes joueront un rôle très important dans les luttes futures et dans le syndicalisme ;
- elle vous invite à signer l'appel des femmes, directement sur le site : <http://www.siteunitaire.org/> ou sur le courrier : [signature@siteunitaire.org](mailto:signature@siteunitaire.org).