

Ensemble pour gagner de nouveaux droits !

Ce journal est le vôtre, n'hésitez pas à nous écrire Syndicat.cgt@univ-savoie.fr

SOMMAIRE

Contractuels
 Carrières et promotions
 Santé au travail
 Crous : Monéo arrive
 Tour de France
 Heures supplémentaires

Mise en place du CDI à l'Université de Savoie

Suite aux demandes répétées de la FercSup CGT de l'Université de Savoie auprès de l'ancienne présidence, la

présidence actuelle a mis en place le CDI, non sans un retard de quelques mois.

Dans un premier CTP du 26 février 2009 les syndicats ont acté la mise en place du CDI à l'Université de Savoie pour tous les personnels qui au 1er avril 2009 ont 6 ans d'ancienneté minimum.

Cette mise en place nous a été présentée sans grille indiciaire. C'est pourquoi nous en avons acté le principe et demandé la convocation d'un autre CTP qui s'est tenu le 14 mai 2009.

Des grilles indiciaires calées sur la rémunération des fonctionnaires ainsi que la reprise de l'ancienneté ont été proposées. Malgré nos interventions, nous regrettons que l'administration et les représentants du syndicat UNSA aient considéré normal de ralentir la carrière des personnels en CDI à l'Université de Savoie (principe du passage d'échelon ralenti par rapport à la fonction publique).

Nous revendiquons pour notre part le principe : à travail égal, salaire égal ! Principe également défendu par la FSU et Force Ouvrière.

Il est dommage pour les personnels qu'en plus d'être absente des mobilisations pour la défense de l'université et la recherche publique, en plus de signer avec le ministère la suppression de postes en échange de primes, l'UNSA s'engage maintenant sur le chemin de la division des personnels.

L'argument avancé par l'administration est qu'une évolution égale "n'inciterait pas les contractuels à passer les concours" ! De qui se moque-t-on ? Les contractuels sont les premiers pénalisés par l'absence de postes au concours qui les empêchent d'intégrer la fonction publique. Ils sont ainsi punis une deuxième fois.

Ce n'est pas en déshabillant Pierre qu'on habillera Jacques.

Nous sommes pour un avancement le plus court possible (durée minimale) pour tous, contractuels et titulaires. Nous nous sommes opposés également au système des quotas qui limite le nombre de personnels pouvant bénéficier d'une montée d'échelon plus rapide, c'est la porte ouverte au clientélisme ! Ces questions étant essentielles pour tous les contractuels de l'Université, les organisations majoritaires au CTP (CGT, FSU, FO) ont refusé d'en discuter en catimini au sein des 'groupes de travail' voulus par l'administration et ont rappelé le passage obligatoire en CTP.

Les représentants de la CGT ont également rappelé le président à ses engagements de campagne : le passage en CDI pour ceux qui ont moins de 6 ans d'ancienneté. Ce dernier a déclaré qu'il fallait procéder par étapes.

Nous souhaitons qu'un prochain CTP examine le versement des primes aux contractuels (CDI+CDD), ainsi que les modalités de recrutement. Nous appelons les représentants de l'UNSA à plus de raison et à être tous unis pour des garanties collectives, un véritable plan de titularisation pour les contractuels, la création d'emplois statutaires, voilà l'objectif que nous devons atteindre !



Le calcul des 6 ans :

- Les personnels exerçant à temps partiel sont considérés comme ayant exercé à temps plein

- Les contrats 10 mois sont considérés comme des contrats 12 mois et donc réputés successifs

Pour les agents recrutés à compter du 27 juillet 2005, le CDI est possible à l'issue de CDD successifs ne pouvant excéder 6 ans et par reconduction expresse.

ATTENTION ! cette loi n'est pas une loi de titularisation. Le CDI n'est pas une entrée dans le statut.

Au final, cela concerne au 1er avril 2009 à l'université de Savoie :

- 9 contractuels de catégorie A
- 13 contractuels de catégorie B
- 15 contractuels de catégorie C

D'autres collègues seront concernés d'ici la fin de l'année.

Ensemble pour de nouvelles garanties collectives !

CHANGEMENT DE GRADE : EVOLUTION DU TAUX DE PROMOTION ET DU NOMBRE DE POSSIBILITE Analyse et commentaires

Cette évolution du taux de promotion ne concerne pour le moment que :

- les personnels enseignants-chercheurs
 - les personnels de recherche et formation
 - les personnels de bibliothèque
- mais pas les personnels administratifs.*

L'annonce, dans le plan carrière 2009-2011, « que les taux de promotion de l'ensemble des personnels seraient nettement augmentés dès 2009 » se traduit par une augmentation de :

- 5,4 % pour les adjoints techniques 1ère classe
- 5 % pour les maîtres de conférence hors classe
- 4 % pour les magasiniers principaux 2e classe
- 3 % pour les bibliothécaires adjoints spécialisés hors classe
- 2 % pour les professeurs d'université classe exceptionnelle et 1ère classe, les adjoints techniques principaux 2e cl, les techniciens classe exceptionnelle, les assistants de bibliothèques classe supérieure
- 1,3 % pour les ingénieurs de recherche 1ère classe
- 1,1 % pour les ingénieurs d'étude 1ère classe
- 1 % pour les magasiniers principaux 1ère classe
- 0,7 % pour les ingénieurs de recherche hors classe
- 0,5 % pour les adjoints techniques principaux 1ère classe, les techniciens de classe exceptionnelle
- 0 % pour ingénieurs d'études hors classe, pour les magasiniers 1ère classe, assistants de bibliothèque classe exceptionnelle, bibliothécaires adjoints spécialisés 1ère classe, conservateurs en chef, conservateurs.

Et en nombre de promotions (par rapport à 2008) :

- entre +83 et +352 agents pour les personnels enseignants-chercheurs
- entre +1 et +140 pour les personnels de recherche et formation
- entre -86 (magasinier 1ère cl et -2 Ass Bib cl except) et +18 pour les personnels de bibliothèques.

Alors, peut-on réellement parler d'augmentation nette de promotions ?

Pour les personnels de bibliothèque, il est envisagé la fusion des 2 premiers grades de conservateurs en 2010.

Les évolutions envisagées pour les personnels administratifs seront soi disant identiques : il n'y a rien de rassurant.

Paiement des heures supplémentaires pour les journées portes ouvertes et remises de diplômes

En CTP nous avons obtenu que les personnels participant aux journées portes ouvertes puissent être payés en heures supplémentaires ou bénéficier d'une récupération majorée ce qui n'était pas le cas jusqu'à maintenant. Concernant les remises de diplômes, la présidence souhaite que ce soit à la charge des composantes.

Tour de
France à Annecy
Jeudi 23 juillet

Lors du dernier CTP nous avons demandé que les personnels dans l'obligation d'utiliser les rives du lac puissent bénéficier d'une journée de congés supplémentaire compte tenu de l'impossibilité de se déplacer ce jour là.

La présidence a refusé d'accorder cette journée, indiquant qu'il fallait faire preuve d'intelligence. Les dernières informations en notre possession indique que les voies de circulation seront fermées entre 1h30 du matin jusqu'au soir 21h00.

L'intelligence voudra donc, nous l'espérons, que notre revendication soit satisfaite !

Devinette :

Qui ne siège jamais au CA de l'Université mais ne manque jamais les conférences de l'IMUS ?

Bernard ACCOYER

C'est vrai qu'il ne peut pas être partout et à tout choisir autant aller accueillir les grands de ce monde ! Après le PDG de Sanofi, c'était au tour d'Anne Lauvergeon, PDG d'Areva, venue nous vendre le nucléaire comme seul horizon indépassable ! mais également se féliciter de l'investissement des salariés de son entreprise, et de nous expliquer qu'elle a même rencontré en Finlande un salarié de 78 ans ! vous rendez vous compte !

Et le président de l'assemblée nationale enthousiaste d'interrompre la conférence par ses applaudissements, du reste peu suivis par le public.....

Quant à A. Lauvergeon, elle reprit tranquillement sa conférence en indiquant que bien évidemment il fallait que cela reste le libre choix du salarié !

Ensemble contre le recul social !

CROUS : passage à Monéo® : l'arnaque moderne

Le Crous met en place à la rentrée une carte de paiement Monéo®, qui remplace les tickets RU des étudiants et des personnels.

Absence totale d'information autour de ce changement : les personnels découvrent le questionnaire à remplir pour obtenir une carte. Quelles sont les conditions du partenariat Crous / Monéo® ? Le Crous paye-t-il l'utilisation du service ? Les bornes de recharge ? Le CA du Crous a-t-il validé ce système ? Quels ont été les avis des élus étudiants ?

Les caissières du Crous ne pratiqueront plus d'encaissements. Combien de temps faudra-t-il avant que des postes actuellement redéployés soient supprimés ?

Pour l'utilisation du dispositif Monéo, une commission basée sur le montant des transactions sera ensuite réservée à la banque. Ce nouveau dispositif a nécessité des travaux de câblage, l'installation de caisse enregistreuse, de lecteurs de cartes et des bornes. Coût : 219 500 €.

Vous ne souhaitez pas vous rendre complice de cette vaste arnaque : il vous suffit nous rétorque t-on de ne plus manger dans les restaurants du Crous, et donc de renoncer aux aides à ce niveau.

Il ne s'agit de rien d'autre que d'une prise d'otage des étudiants et personnels de l'université par les consortiums bancaires, trop contents de rendre captifs des utilisateurs, et d'espérer leur donner le goût du « porte-monnaie électronique », y compris hors de la fac !

Bienvenue dans le monde moderne !

Moneo est géré par le consortium BMS Billétique Monétique, qui regroupe dix banques françaises (BNP Paribas, Banques populaires, Caisses d'épargne, HSBC, CIC, Crédit agricole, Crédit lyonnais, Crédit mutuel, La Banque postale, Société générale) mais également la SNCF, la RATP et France Télécom. Un vrai service public quoi !

Monéo®, c'est génial ! C'est une carte à puce, donc moderne.

En plus, avec on paye non seulement ses repas au Crous, mais on peut l'utiliser chez n'importe quel commerçant qui accepte Monéo®. Chouette !

La carte est fournie par une banque, autrement dit par un opérateur privé.

Elle coûte la bagatelle de 7 € pièce ! Elle a une durée de vie limitée artificiellement à 3 ans. Il va donc falloir régulièrement acheter des cartes à la banque. Pour l'instant elle est gratuite comme le dit la pub, mais combien de temps faudra-t-il avant que les usagers aient à la payer ? Vous n'avez pas d'unité, vous empruntez un repas à votre collègue, c'est possible, mais le 2ème repas est facturé au tarif extérieur, le plus fort !

L'argent qui restera sur la carte en fin de validité sera perdu pour l'utilisateur !

De même, en cas de perte ou de vol, l'argent est perdu !

Santé au travail et après.....

Reconnaissance de l'état physique et psychique du salarié partant à la retraite...

Encore quelques mois, et vive la retraite ! Quelles démarches de prévention faire avant le départ ? Et pourquoi les faire ?

Bien souvent, lors des premières années de la retraite, se révèlent des difficultés, maladies physiques ou psychiques. Celles-ci peuvent avoir pour origine de mauvaises conditions de travail : souffrance au travail, bruit, éclairage, exigüité des locaux, port de lourdes charges, gestes répétitifs, stress...

La Cgt déclare en avril 2008 : « Les situations anormales de travail doivent être reconnues comme altérant la santé des travailleurs, comme entravant le travail et l'efficacité économique des entreprises, commerces et autres services ; celles-ci remettent nécessairement en question l'organisation du travail. La gestion des ressources humaines doit prévenir et supprimer ces situations de souffrance ».

Comment, alors, faire reconnaître l'origine de ces maladies post-professionnelles qui, souvent, n'apparaissent qu'après quelques mois de retraite ?

La santé au travail est un droit. Pour tout salarié, la santé au travail se construit dans un environnement et dans des conditions qui ne le mettent pas en danger ni dans l'immédiat, ni à long terme.

Un important travail de mise en lumière des problématiques de tensions des salariés a été effectué par les équipes de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et de l'INRES (Institut National de Recherche et de Sécurité), pour objectiver ce qui relève des causes professionnelles, tel par exemple le stress.

C'est pourquoi, au cours des derniers mois avant la retraite, le salarié aura soin de rassembler des documents descriptifs et précis, rappelant ses conditions de travail, lors des dix dernières années au moins : description des locaux, du matériel utilisé, des nuisances de toute sorte, de la charge de travail... De plus un rendez-vous avec le médecin du travail ou de prévention, ou en cas d'absence avec le médecin généraliste, devra consigner l'état physique ou psychique du salarié à l'heure du départ à la retraite.

A partir de ce bilan précis et détaillé pourra être analysé l'état de santé du nouveau retraité et vérifié que ses ennuis de santé ne sont pas une conséquence de la « pénibilité au travail ».