

## Fonctionnaires : OUI Privilégiés : NON !

Depuis 1983, date de la désindexation du point d'indice sur l'indice des prix, la perte de pouvoir d'achat des agents de la Fonction Publique ne cesse d'augmenter. Depuis janvier 2000, le point indiciaire a baissé de 14,80% par rapport à l'indice des prix. Ainsi, un adjoint administratif à l'indice 367 a perdu 254€ par mois, et pour un secrétaire administratif à l'indice 498 la perte est de 345€ par mois.

En janvier 2017 la retenue pour pension civile a augmenté de 0,35 % soit une augmentation cumulée de 3,35% depuis 2010. = 42 € de moins pour l'adjoint administratif à l'indice 367 et 57 € de moins pour l'agent à l'indice 498. L'augmentation de l'impôt CSG vient aggraver toutes ces mesures d'austérité.

### Plus que jamais la revalorisation du point indiciaire reste une de nos revendications prioritaires.

Les dernières annonces gouvernementales en matière de « réforme des régimes de retraites », visent à remettre en cause tout à la fois nos régimes particuliers (code des pensions civiles et militaires, fondement du statut de la fonction Publique d'Etat), et le régime général basé sur la répartition et la solidarité.

### En défendant nos revendications, notre statut, le code des pensions, nous agissons pour la défense du service public au nom de l'ensemble des salariées et de la majorité de la population.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Nouveau management, mesure de la performance, modulation de service, mise en concurrence, mauvaise répartition des tâches, cadences, urgences, conflits, inégalités, discriminations, harcèlement : tout le monde est concerné, titulaires comme contractuels.

### Mal être au travail et perte de sens du travail menacent tous les personnels, Biatss et enseignants chercheurs.

La fréquence accrue des réorganisations, principalement des fusions d'établissements, des externalisations, les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, le chantage aux contrats, les pressions exercées, affectent et modifient brutalement les conditions de travail. L'extension des horaires d'ouverture se répand, alors que le nombre de postes diminue.

L'égalité de traitement des agents disparaît au profit d'une mise en concurrence dévastatrice, largement encouragée par l'attribution de primes « à la tête du client ».

Les conditions de travail, c'est aussi les questions des transports quotidiens, dont le temps est souvent rallongé par l'augmentation des loyers dans les grandes villes ; combien de (PDE) Plan Déplacement Établissement, par lequel l'université peut négocier avec les sociétés de transport en commun, les tarifs, les horaires, les dessertes ?

C'est aussi les conditions de restauration, combien d'universités ont un restaurant spécifique pour les personnels ? Des salles de « convivialité » dans les bâtiments ? Des crèches ? Bref, où en est-on d'une véritable action sociale ?

Pouvons-nous encore assurer les missions du service public ? Les collègues nous disent « je ne peux plus travailler » ; le non remplacement des collègues parties engendre un surcroît de travail par la redistribution du travail aux collègues restantes. Nous dénonçons le recours aux personnels contractuels dont le nombre augmente sans cesse et réclamons des ouvertures de postes statutaires au budget de l'Etat.

### La rentabilité ne peut pas être un principe de management du SERVICE PUBLIC, qui se doit d'être ouvert à toutes et tous, quelles que soient sa situation et son origine sociale ou géographique.



## UN SERVICE PUBLIC D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR NATIONAL INDÉPENDANT ET INDIVISIBLE ! LA SEULE EXCELLENCE QUI VAILLE !

### Élections Décembre 2018

#### Scrutins nationaux (listes nationales)

- CT-MESR (liste FERC)
- CT-U (liste CGT FERC Sup)
- CAPN (listes FERC)

#### Scrutins locaux (listes locales)

- CT-E (syndicat local)
- CAPA (liste FERC)
- CCP-ANT (syndicat local)

Dans certains établissements uniquement : CPE, CCAS, conseils centraux...

**COMITÉS TECHNIQUES** : Ils sont consultés sur tous les sujets relatifs à l'organisation du travail dans l'établissement. Le CT E est spécifique à l'établissement; le CT-MESR est national (3 sièges aujourd'hui) ; le CT-U, national, traite des questions statutaires des enseignant-chercheur-es (1 siège aujourd'hui).

**CHSCT** : Le mandatement en CHSCT dépendant directement des scrutins aux CT, il n'y a pas de vote spécifique pour les CHSCT (ministériel et d'établissements).

**CAPA : Commission Administrative Paritaire Académique**. Elle se prononce au plan académique sur les carrières des agents de catégorie C de statut Recherche et Formation, sur les agents de l'AENES et sur celles des professeurs certifiés et agrégés.

**CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale**. Elle se prononce au plan national sur les carrières des agents de catégorie A et B des statuts Recherche et Formation, des catégories A, B et C des Bibliothèques, ainsi que pour les mutations inter-académiques et disciplinaires des professeurs certifiés et agrégés et AENES.

**CCP-ANT : Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires**. Elle est consultée pour les questions disciplinaires et d'avancement des agents non titulaires et doctorant-es.

Depuis 2007, après les lois LRU, les RCE puis les ComUEs, l'enseignement supérieur et la recherche comme l'ensemble des services publics subit de plein fouet un vaste plan de restructurations. Un cavalier législatif, **machine de guerre contre le service public national d'enseignement supérieur et de recherche (ESR)**, a été introduit dans le projet de loi pour « une société de confiance ». Il autorise le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures permettant de « faciliter le regroupement des établissements d'ESR par l'expérimentation de nouveaux modes d'organisation ».

C'est la porte ouverte à une gestion locale et différenciée des missions et des personnels. Cela s'articule avec tous les projets portés par le gouvernement dans les domaines de l'éducation et de l'ESR : fusions au détriment des missions et des personnels, **Plan étudiants** avec sélection et tri social, individualisation des parcours de formation au détriment du caractère national des diplômes, **fragilisation du baccalauréat**... Tous concourent à la **remise en cause des garanties collectives** des travailleuses et des travailleurs.

### La FONCTION PUBLIQUE est UN BIEN COMMUN A DEFENDRE.

À cela s'ajoute, aujourd'hui, l'ambition macronienne de faire émerger une poignée d'universités de dimension européenne.

Depuis le début, la CGT alerte et combat sans relâche ces transformations qui créent les conditions de la privatisation de l'université d'un côté, de la marchandisation de l'enseignement et des connaissances de l'autre. La soumission à la loi du marché et aux règles de la concurrence détourne les établissements d'enseignement supérieur et de recherche de leurs missions fondamentales et historiques.

**Se former ne doit pas être un investissement financier de la jeunesse et des familles. Former est la mission de l'État et de ses services publics.**

### Élections professionnelles Fonction publique d'État



6 DÉCEMBRE  
2018

JE VOTE CGT

## ENSEIGNEMENT RECHERCHE

Le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche a été profondément modifié depuis 10 ans par les trois lois que la CGT FER Sup a combattues : « autonomie » des établissements - 2007; regroupements régionaux - 2013 et celle qui, en 2018, organise le tri sélectif des lycéen.nes et la mise en concurrence des établissements et formations.

Les regroupements se donnent pour **objectif de séparer des universités** de recherche élitistes et sélectives, liées aux organismes de recherches et aux grandes écoles, des collèges universitaires de proximité, pour la masse des étudiant.es. **L'assèchement des budgets** propres aux unités de recherche, suivi par celui de l'agence destinée au financement sur projet, **conduit au resserrement de la recherche** autour des **thèmes jugés compétitifs** pour chaque région dans le cadre de l'horizon H2020 et validés dans le cadre des labels PIA.

**Alerte !** La réforme de la licence, avec l'individualisation des parcours qu'elle promeut, menace le fondement disciplinaire des diplômes, leur caractère national, et leur adossement à la recherche. Elle porte aussi la menace d'une remise en cause des services statutaires des personnels permettant de donner toute son ampleur à la modulation de service, pour à la fois dégager de nouvelles « élites » et faire davantage travailler la majorité à moindre coût.

**Dans un tel contexte, la défense d'un service public national d'enseignement et de recherche de qualité pour toutes et tous en tout lieu doit s'appuyer sur nos revendications.**

« Comment détruire un service public ?  
Faites-en sorte qu'il ne fonctionne plus. Les usagers s'énerveront. Les contribuables voudront autre chose. Les citoyens abdiqueront. C'est la technique de base pour privatiser un service public »

Noam Chomsky

Chaque agent de l'enseignement supérieur est à même de mesurer les effets nocifs de ces réformes qui, combinées aux restrictions budgétaires en terme de suppression de postes, aux fusions/ restructurations d'Universités et de services, aggravent leurs conditions de travail, remettent en cause la reconnaissance de leurs qualifications et sont contraires en tous points aux garanties collectives inscrites dans le Statut Général de la Fonction Publique.

## NOUS REVENDIQUONS

- Une véritable **reconnaissance des qualifications** des personnels,
- Une véritable **évolution de carrière** avec plus de postes de titulaires offerts par promotions et par concours internes,
- Une **revalorisation des salaires** avec, augmentation significative du point d'indice et l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance, RIFSEEP),
- L'**intégration des primes** aux traitements et salaires,
- Une véritable **politique offensive en matière d'égalité salariale** et conditions de travail des femmes, visant à obtenir les mêmes progressions de carrière, les mêmes traitements, les mêmes droits
- La mise en œuvre d'une **véritable action sociale**, des prestations dignes de ce nom
- Le **renforcement des garanties statutaires** et de l'égalité de traitement (mutation, détachement, carrière) pour tous les agents,
- L'**abandon** des politiques de **mobilité imposée** et la **défense du droit à la mutation** pour tous les personnels,
- L'**arrêt des politiques de fusions de bibliothèques universitaires** et inter-établissements, de l'extension des plages horaires avec notamment l'ouverture le dimanche...
- Le **maintien d'un cadre national de gestion des carrières** pour garantir la transparence et l'équité du traitement ainsi que l'indépendance de tous/toutes,
- L'**annulation des mesures de RGPP, MAPAM, des suppressions, gels et report de postes de fonctionnaires,**
- La **création au budget de l'État de tous les postes nécessaires à la titularisation de tous les personnels contractuels (BIATSS ou enseignants)**, et dans cette attente, le maintien en poste de ces agents par renouvellement de leur contrat en CDI.
- Le respect du fonctionnement démocratique des instances et en premier lieu le maintien du CHSCT,
- Un départ en retraite à un âge décent, avec une retraite décente. Non à la retraite par point ! Le **maintien du code des pensions civiles et militaires de l'État**, et du calcul sur les 6 derniers mois de traitement.

## CONDITIONS D'EMPLOI

La casse des statuts, la précarité, l'individualisation des carrières, l'externalisation ou la mobilité forcée font partie des nouvelles conditions d'emploi imposées aux travailleurs et travailleuses de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Comme pour les autres fonctionnaires, les faibles augmentations puis le gel du point d'indice pénalisent lourdement leur pouvoir d'achat. Parallèlement, les contrats précaires fleurissent, avec des conditions d'emplois détériorées (temps partiel, salaires hors primes à minima...) et l'impossibilité de cumuler de l'avancement, de construire un parcours cohérent. Les carrières sont affaiblies : réforme de la catégorie B avec ralentissement de la progression de carrière ou recrutement à Bac+2 en B.

**Les collectifs de travail sont déstabilisés par des objectifs toujours plus fumeux, des délais toujours plus courts, en contradiction avec les moyens alloués.**

La généralisation des primes au mérite (RIFSEEP, PFR) et système d'intéressement individuel ou collectif BIATSS/ enseignants (selon des critères locaux) favorisent un modèle de dépendance et de soumission, non solidaire et concurrentiel. Les réformes toujours plus nombreuses - RGPP, MAPAM, PPCR, RIFSEEP... - allèguent un objectif d'excellence artificiel et sacrifient la recherche de la satisfaction des besoins sociaux, notamment la formation de la jeunesse qui, pour la nation, reste le véritable investissement d'avenir.

Quant au rétablissement du jour de carence c'est une discrimination supplémentaire contre les agents touchés par la maladie !

Élections professionnelles Fonction publique d'État



6 DÉCEMBRE  
2018

JE VOTE CGT

