



LE LIEN

Bulletin de la **Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture**

Trimestriel 1 € - mars 2016 - N° 186

www.ferc.cgt.fr



**CODE DU TRAVAIL,
TOUS DANS L'ACTION**

LE DOSSIER
Démocratie sociale
et droits syndicaux
P.11

SOMMAIRE

P.3 / ÉDITORIAL

par Hervé Basire

P.4 / ACTUALITÉ

- . COP 21
- . sécurité sociale professionnelle
- . 70 ans de l'AFPA
- . Enseignement sup privé
- . CNRS
- . complémentaire santé

P.11 / LE DOSSIER

. Démocratie sociale et droits syndicaux

P.15 / PAROLE À...

. Michèle CHAY

P.16 / VIE FÉDÉRALE

- . Formation syndicale
- . Egalité salariale
- . Campagne LGBT

P.18 / INTERNATIONAL

- . CSEE
- . OCDE

P.20 / RETRAITÉS

- . Continuité de la vie syndicale
- . La Culture
- . Loi d'adaptation au vieillissement
- . Fraternité des peuples
- . Attentats

le lien /

Tel. 01 55 82 76 12

Directeur de publication

Hervé Basire

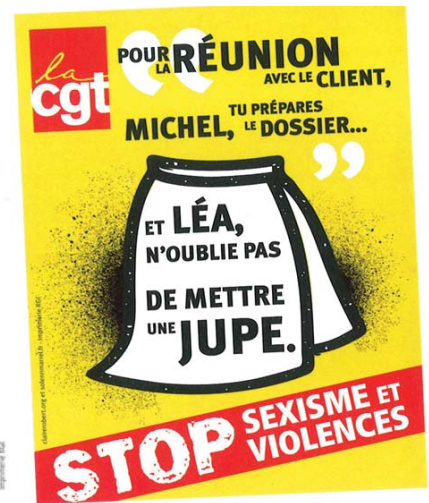
n° CPPAP 0320 S 05498

Trimestriel 1 €

FERC - CGT Case 544

93515 Montreuil Cedex

Imprimerie Rivet Presse Édition



L'HOMOPHOBIE N'A PAS SA PLACE À L'ÉCOLE

Tu es victime ou témoin d'insultes, de violence, de rejet, parles-en aux adultes de ton établissement, tu peux aussi contacter ce service d'écoute anonyme et confidentiel :

education.gouv.fr/contrelhomophobie

0 810 20 30 40 Tous les jours de 8 h à 23 h au coût d'une communication locale depuis un poste fixe
Service assuré par SIS - Association





Deux ans après avoir donné au patronat des milliards d'euros dans un pacte dit « de responsabilité » qui n'a créé aucun emploi, après la mise en musique d'ANI(s) qui fragilisent le droit des salariés dans un contexte d'austérité sans précédent, après les lois Macron et Rebsamen, le gouvernement s'apprête à démanteler toujours plus le droit du travail.

Le projet de loi applaudi par le MEDEF donne un permis de licencier, de réprimer au prétexte d'« instituer de nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs ». S'il est adopté, il constituerait un recul historique des droits pour les salariés.

Les « 35 heures » seront rendues obsolètes avec des heures supplémentaires pratiquement plus majorées voire payées, les garanties fixées par la loi et les conventions collectives de branche sont menacées, des « référendums - chantage » d'entreprise pourraient faire accepter des accords minoritaires régressifs, en lieu et place de la consultation des organisations syndicales majoritaires et des salariés à partir de leurs revendications et de leurs exigences. Le plafonnement des indemnités prud'homales dues en cas de licenciement abusif instaure ainsi une « autorisation de licencier sans motif ». Les entreprises auraient le droit de recourir à des licenciements économiques même si le groupe ne connaît pas de difficultés économiques sérieuses ou simule des baisses d'activité.

Le gouvernement menace de recourir au 49.3 : beau pied-de-nez à la démocratie alors qu'il prétend vouloir la favoriser par le « dialogue social » !

Dans la fonction publique comme dans une majorité de branches les salaires sont gelés : ils baissent même sous les coups des

hausse de cotisations des salariés alors que les exonérations sont la règle pour les employeurs. Alors que les négociations sur la valeur du point d'indice s'ouvrent, le gouvernement cherche à faire payer un « léger coup de pouce » par un ralentissement des carrières. Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), malgré des votes unanimes contraires comme au CT MESR, risque lui aussi d'être imposé.

Dans l'Education, l'obstination à imposer une réforme du collège rejetée par une très grande majorité des personnels et un nombre grandissant de familles, l'absence d'évaluation de la réforme des rythmes scolaires qui n'en finit pas de détériorer le service public, les impasses budgétaires,

les menaces sur le service public de formation professionnelle justifient de poursuivre les mouvements engagés depuis des mois.

**« Pour la FERC,
la lutte
c'est maintenant
et tous ensemble »**

L'avenir ne se construit pas en faisant table rase des conquêtes sociales. Il est tout au contraire nécessaire de fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail.

Nous réaffirmons avec force que l'augmentation des salaires, des retraites et minima sociaux et la réduction du temps de travail, le développement des services publics et de l'industrie sont des solutions pour retrouver une croissance utile aux salariés et à leurs familles dans une logique de développement durable.

Dans ce contexte un mouvement social déterminé et inscrit dans la durée s'impose. Ses modalités doivent être mises en débat sur tous les lieux de travail et de vie.

Pour la FERC CGT, la lutte c'est maintenant et « tous ensemble »!

Hervé BASIRE secrétaire général

COP 21 : UN ACCORD POUR SUCCÉDER AU PROTOCOLE DE KYOTO

L'un des enjeux était de mettre en place un mécanisme de révision périodique pour relever l'ambition de chacun et améliorer progressivement la trajectoire collective. Les émissions actuelles de gaz à effet de serre nous situent sur une trajectoire en 2030 d'une hausse autour de 3°C : le scénario du pire s'éloigne ?



L'accord de Paris comporte trois points positifs qu'il convient toutefois de nuancer.

1- D'abord, les Etats affichent un niveau d'ambition de 1,5°C pour 2050. Toutefois, les contributions nationales conduisent à un réchauffement de 3°C ! D'autre part, pour atteindre un tel objectif, il aurait fallu qu'ils décident de mécanismes politiques, technologiques et financiers avant 2020. Or rien ne figure dans l'accord sur cette phase urgente. Quant au fonds vert, les 100 milliards de dollars sont uniquement dans la partie de l'accord qui n'a ni valeur juridique ni contrainte.

2- La création d'un mécanisme de révision des contributions nationales constitue le deuxième point positif. Aucune contribution ne pourra être inférieure à celle 2015.

Il faut toutefois y apporter deux bémols :

- d'abord, la première révision n'interviendra qu'en 2025, trop tard au vu du réchauffement planétaire qui aura dépassé 1,5°C à cette date,
- le second bémol réside dans l'absence de mécanisme de contrôle et de sanction pour obliger les États à tenir leurs engagements.

3- Le troisième point positif est l'inscription des transferts de technologies dans la partie contraignante de l'accord.

Les pays développés s'engagent à aider les moins avancés à accéder à un niveau de développement équivalent, sans pour autant compromettre le futur. Son cadre et ses financements restent cependant à définir.

En revanche, les droits humains, sociaux, des populations autochtones et l'égalité femmes/hommes sont relayés au préambule de l'accord. Aucune contrainte donc, d'autant plus que les droits sociaux sont conditionnés aux priorités nationales.

Ces déséquilibres sont dus aux différences de traitement entre observateurs : les ONG, le GIEC et les entreprises emportent plus de 80% des badges, les syndicats en ont moins de 1,5%. Financeurs de la COP (187 millions d'euros) et porteuses des solutions communes avec le gouvernement, les entreprises jouent double jeu : financer et observer, investir et promouvoir !

De leur côté, les syndicats français ont peu d'espace pour présenter leurs solutions de transformation du modèle économique dominant.

La place du travail dans la transition environnementale et économique

est niée et le modèle de développement promu par les chefs d'État ne sera visiblement pas social, même si le forum syndical dans l'espace Générations Climat et le sommet citoyen à Montreuil ont permis de débattre de transition juste.

Il y a une seconde différence de traitement dans les COP entre les émetteurs de GES qui trustent les débats et les victimes du changement climatique qui ne peuvent pas s'y rendre. Pourtant, leur parole est d'autant plus intéressante qu'elle est empreinte de vie concrète et porteuse de solutions.

Cette inégalité permet aux pollueurs historiques qui se sont enrichis grâce au dumping social et environnemental de protéger leurs intérêts au détriment de l'intérêt général.

Pourtant, des solutions transformatrices existent, encore faut-il les mettre sur la table des négociations : réduire le poids des entreprises sur les gouvernements ; accorder une véritable place aux victimes du réchauffement climatique ; accorder sa juste valeur au travail pour construire un autre modèle de développement interrogeant le sens et la finalité du travail et de la croissance, la place des femmes et des hommes, de leur environnement. Les pressions des populations sur leur gouvernement par des mobilisations payent : en 2014, les contributions nationales conduisaient à un réchauffement de 5°C, contre 3°C en 2015.

La mobilisation des salariés est sans aucun doute la clé d'une déclinaison ambitieuse de cet accord.

LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE : UNE URGENCE SOCIALE !

La CGT porte depuis 15 ans la mise en place de la sécurité sociale professionnelle, comme un élément constitutif d'un nouveau statut du travail salarié.

Il s'agit donc d'une transformation de l'organisation sociale de notre pays. Sur le modèle de ce qui a présidé à la création de la sécurité sociale il y a 70 ans, il est temps de mettre en sécurité tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle.

C'est ce que la CGT porte en préconisant le maintien du contrat de travail entre deux emplois, la portabilité des droits sociaux (maintien du revenu socialisé par exemple) et la reconnaissance des qualifications acquises en formation initiale, continue mais aussi en situation de travail.

Cette reconnaissance consignée pour chaque travailleur dans un «portefeuille» individuel et confidentiel lui permettrait de garantir maintien et progression de son salaire et de ses anciennetés notamment en matière de postes de travail. Cela mettrait fin aux ruptures qui entraînent déclassement et baisses de revenus lors des périodes de mobilité choisies ou subies au cours de son parcours professionnel. Il s'agit donc d'établir de nouveaux droits individuels solidement arrimés à des garanties collectives renforcées.

Le débat a été réouvert récemment par l'annonce de la création d'un compte personnel d'activité qui vient de donner lieu à une négociation interprofessionnelle. Celle-ci devait inspirer la future loi El Khomri débattue en ce moment au parlement. Le CPA est utilisé par le gouvernement comme une mesure de flexisécurité permettant de justifier la casse du code du travail.

Pour l'instant, il devrait rassembler le CPF (compte personnel de formation) et le C3P (compte personnel de prévention pénibilité), ce dernier ayant concentré la colère du patro-

nat réuni qui ne veut pas entendre parler de reconnaissance de situations pénibles de travail et surtout ne pas réparer les préjudices subis.

S'y ajoutera un droit pour un jeune sorti de formation initiale sans diplôme d'accéder à une formation continue financée par les régions. La CGT a obtenu que ce ne soit pas un nombre d'heures identiques attribuées mais déterminées selon les besoins de chacun. On peut cependant regretter que ce ne soit pas l'État qui assume cet engagement.

La création d'un droit à l'accompagnement pour utiliser les différents droits acquis dans son CPA reste ouverte, il doit se concrétiser autour du conseil en évolution professionnelle.

Le CPA sera universel et donc concernera également les agents de la fonction publique au 1^{er} janvier 2017. Une négociation a débuté à marche forcée alors même que les fonctionnaires ne disposent pas des nouveaux droits issus de la loi formation professionnelle de 2014, en matière de formation continue.

Dans le secteur privé, la CGT n'a pas signé la position dite « commune » à l'issue de la négociation interprofessionnelle contrairement aux 4 autres organisations syndicales.

L'UPA et la CGPME ne veulent pas signer refusant la mise en œuvre du C3P, le MEDEF faisant chanter le gouvernement pour qu'il mette plus de flexibilité dans la loi...

Le projet de loi de contre-réforme du code du travail fait déjà l'unité des syndicats contre lui, une pétition lancée sur le net a recueilli plus de 300 000 signatures en quelques jours.

La CGT prépare une mobilisation en mars, première sans nul doute, d'une longue série, 10 ans après les luttes contre le CPE (contrat premier embauche) qui avaient fait reculer le gouvernement de droite, à l'époque...

Ce projet de loi s'attaque d'ailleurs aussi à des principes fondamentaux en matière de reconnaissance des qualifications et certifications, notamment en réformant la VAE (validation des acquis de l'expérience) et en profitant pour imposer des blocs de compétences qui risquent d'affaiblir durablement le mode de référentiel des diplômes. Elle crée une expérimentation d'un contrat de professionnalisation ne débouchant pas sur une quelconque qualification (pas même des CQP : certificats de qualification professionnelle pourtant déjà aujourd'hui pas tous inscrits au RNCP - répertoire national des certifications professionnelles). Elle porte encore un coup supplémentaire aux droits des apprentis. Après le décret libéralisant les travaux dangereux pour les mineurs, elle prévoit l'augmentation du temps de travail possible à 40 heures et facilite le travail de nuit y compris pour les jeunes de 16 ans... Elle dérègle tout le modèle de financement mis en place par la loi du 5 mars 2014 pour « redonner de la souplesse au patronat...

Face à ces mesures anti-sociales, il est urgent de faire connaître nos propositions revendicatives afin de mobiliser massivement pour l'obtention du code du travail et de la sécurité sociale professionnelle qu'attendent tous les travailleurs et en particulier ceux qui sont maintenus dans la grande précarité des contrats courts voire contraints à se dire adeptes de l'uberisation de la société.

ACTUALITÉ

LES « 70 ANS DE L'AFPA », LA CGT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le 9 novembre 1946, Ambroize Croizat, illustre Ministre des Travailleurs¹, fédérait par décret les organismes de formation professionnelle des adultes². Cet acte fondateur préfigurait ce qu'est devenu de nos jours, l'AFPA (Association de Formation Professionnelle des Adultes). La CGT peut donc légitimement revendiquer la création de l'AFPA et son intervention pertinente dans la gestion de la qualification de la main d'œuvre du pays³.

C'est pourquoi, le SN CGT AFPA, sa fédération FERC (et l'IHS fédéral) et la confédération organisent le 17 novembre 2016, dans le complexe confédéral, un colloque d'une journée (Cf. [ci-contre pour s'inscrire](#)) pour revisiter l'histoire et se projeter dans l'avenir.

C'est bien pour mesurer la contribution passée, actuelle et future de la CGT que Philippe Martinez ouvrira ce colloque sur « 70 ans de l'AFPA, la CGT et la formation professionnelle ». Le matin éclairera l'action syndicale au travers des différentes situations au travers des différentes époques.

Ainsi de 1946 à 1967, lors de la reconstruction, où le pays connaissait une pénurie de main d'œuvre qualifiée, le rôle de la formation pour adultes était de donner « en accéléré » une qualification professionnelle.

Situation diamétralement opposée, lors des années 1982-2003, avec la montée du chômage de masse où la formation professionnelle deviendra un instrument de traitement social du chômage.

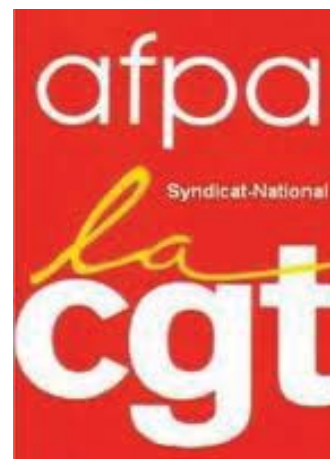
Pour la CGT, le droit à la formation qualifiante ne peut que coller aux besoins sociaux d'une époque.

C'est donc avec une table ronde⁴ et des documents d'époque que nous pourrons mesurer le cheminement au cours de la 2^e partie du XX^e siècle, les luttes et les succès obtenus en matière d'accès à la qualification des salariés.

L'après-midi, un débat réunira les acteurs actuels de la formation professionnelle, autour des défis actuels en matière de politique publique de formation. Par exemple, depuis 2003, les réformes de la loi se succèdent, sans rien résoudre fondamentalement sur les inégalités d'accès et que la CGT se bat contre la décentralisation – marchandisation de l'AFPA.

Le débat s'est accéléré en ce début d'année 2016, avec l'annonce du Président de la République d'un plan exceptionnel de 500 000 chômeurs auxquels l'État offrirait une formation. Catherine Perret, actuelle représentante de la CGT au Conseil d'Orientation de l'AFPA, conclura les travaux auxquels est convié le Président de l'AFPA.

Les actes de ce colloque seront enregistrés et publiés.



¹ Michel ETIEVENT, *Ambroise CROIZAT ou l'invention Sociale*, Ed.GAP, 1999.

² *L'organisme change de nom en 1966 pour devenir l'AFPA.*

³ *La doctrine CGT en matière de formation professionnelle – Guy Brucy.*

⁴ *Avec la présence, en particulier des administrateurs CGT à l'AFPA et des Secrétaires Généraux du syndicat national des personnels de l'AFPA.*

Appel à témoins !

Des millions de salarié-e-s se sont formé-e-s à l'AFPA, dans de nombreux métiers.

A l'occasion de ce colloque, nous recherchons parmi les camarades de la CGT, des volontaires pour témoigner en quoi cet organisme a été bénéfique dans leur vie professionnelle et parfois personnelle !

Pour s'inscrire par mail : Pour les organisations fédérées

cgtafpa@yahoo.fr

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ (SNPEFP) / FUSION DE BRANCHES : CACHEZ CE « C » QUE NOUS NE SAURIONS VOIR !

Le gouvernement demande une forte réduction du nombre de branches : une centaine de branches restantes à terme. Le processus est enclenché et certaines organisations d'employeurs font déjà leur « marché » en « lorgnant » sur des conventions collectives qu'elles verraient bien dans leur giron. Le Medef met en avant l'adaptation aux évolutions économiques et sociales et la sécurité juridique des entreprises comme critères de rapprochement entre conventions. La CGT, quant à elle, prône la branche comme source de droits et de garanties collectives applicables et opposables à tout employeur afin d'éviter notamment le nivellement vers le bas des garanties et les mises en concurrence par les critères sociaux au niveau des différentes branches. Il faut donc dès maintenant réfléchir et tenter d'anticiper sur des regroupements possibles afin de ne pas laisser les organisations d'employeurs mener le bal des mariages, plus ou moins « forcés ».

Dans le secteur de l'enseignement supérieur privé, trois CCN (Conventions Collectives Nationales) coexistent : la CCN EPHC (IDCC : 2691) - Enseignement Privé Hors-Contrat, en cours de nouvelle dénomination en « Enseignement Privé Indépendant » ; la CCN FESIC (IDCC : 2636) - Fédération des Ecoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres, devenue récemment « Fédération des Ecoles Supérieures d'Intérêt Collectif » ; la CCN UDESCA (IDCC : 2270) - Universités et Instituts catholiques de France. Il s'agirait de fusionner les trois conventions actuelles en « absorbant » les conventions FESIC et UDESCA au sein de la convention EPHC, cette dernière étant la seule convention étendue par le ministère sur les trois actuelles.

C'est la solution retenue aujourd'hui par la CEN (Commission Exécutive Nationale) du Snpefp s'agissant d'un même secteur d'activité et de métiers identiques. Cette fusion devra s'opérer en reprenant les droits les plus avantageux de chacune des conventions collectives.

Ce regroupement nous permettrait de gagner en efficacité dans la nouvelle commission paritaire, pour le seul intérêt des salariés. En effet, beaucoup de temps et d'énergie sont dépensés dans de multiples commissions paritaires où 70% des thèmes pourraient être mutualisés (complémentaire santé, prévoyance, formation, classifications,...).

Cet investissement s'effectue bien souvent au détriment du nécessaire travail de terrain dans l'entreprise au plus près des salariés.

Entre temps, et par communiqué de presse du 21 décembre 2015, était annoncée la création d'une nouvelle organisation d'employeurs, la « Confédération de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif » (CEPNL). Cette « confédération » regroupe l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat (primaire

et secondaire), ainsi que les employeurs des établissements couverts par les conventions FESIC et UDESCA. Le tout pour à terme aller vers une convention collective dont deux des trois conventions collectives actuelles sont « d'obédience » catholique (FNOGEC et UDESCA).

La troisième hésite encore (FESIC) avec un « C » qui aurait pu évoquer « Catholique » (références évangéliques dans sa charte jusqu'en septembre 2015), ce « C » passant aujourd'hui de « Cadres » à « Collectif », et fait un appel du pied aux écoles supérieures associatives EPHC (non confessionnelles donc) pour rejoindre cette nouvelle « congrégation » ...

Le SNPEFP a envoyé un courrier au ministère du Travail le 23 février dernier et demande à être reçu. Objectif : contre balancer les visées de cette nouvelle confédération, dont la représentativité reste à prouver dans le supérieur, en mettant en avant la nécessité d'une seule et même convention collective pour l'enseignement supérieur privé en France.

Niveau d'enseignement et statut école	Enseignement préélémentaire	Enseignement primaire/ secondaire (BTS compris)	Enseignement supérieur (Bac+1 à Bac+5)				Bac+5			
			Bac+1 maxi Prépas concours, ...	Bac+2 maxi BTS	Bac+3 maxi Bachelor	Bac+4 maxi	Hors associatif & Hors EESC	Réseau EESC (établissement d'enseignement supérieur consulaire)	Associatif	Associatif avec label ESSPIG
Organisations d'employeurs										
FNEP Fédération Nationale de l'Enseignement Privé	CCN EPHC (Enseignement Privé Hors Contrat ... ou Enseignement Privé Indépendant)									
Réseau des CCI Chambres de commerce et d'industrie								CCN EPHC		
UGEI Union des Grandes Ecoles Indépendantes								CCN EPHC		CCN EPHC
FESIC Fédération des Etablissements d'Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif										CCN FESIC
AEUIC Association des Employeurs des Universités et Instituts Catholiques										CCN UDESCA
FNOGEC Fédération Nationale des Organismes de Gestion des établissements de l'Enseignement Catholique		CCN Personnels OGE								
CEPNL Confédération de l'Enseignement privé à but non lucratif		CCN Personnels OGE								CCN FESIC & UDESCA

CONTRE LA MUTUALISATION DES FONCTIONS INGÉNIEURS - TECHNICIENS AU CNRS !

Pour ajuster le CNRS aux restrictions de la masse salariale et aux restructurations en cours, la direction veut recourir à la mutualisation de fonctions assurées par les ingénieurs et techniciens qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Cette solution est un nouveau sévère face à la pénurie de postes et vise à encourager les laboratoires à demander des postes mutualisés. L'agent mutualisé se verra « saucissonné » en fractions ETPT*, à ventiler entre laboratoires, instituts et délégation... Bien que la circulaire indique veiller à « l'intérêt et l'épanouissement professionnel des agents » et lui donner un cadrage « protecteur », l'encadrement prévu est succinct.

La pénurie de postes est une forte injonction à la mutualisation. Les directions des laboratoires ou de services, en demandant des postes mutualisés, espèrent ainsi récupérer des miettes de postes budgétaires ! Depuis une dizaine d'années, nous sommes passés par différentes phases de « rationalisation des ressources ».

Les UMR de petites tailles ont été sommées de se regrouper en gros laboratoires, pour rationaliser l'utilisation d'ETPT au sein de services communs. Puis est venu le temps de la création de plateformes scientifiques, toujours dans un besoin « d'optimisation des ressources ». Maintenant, ce sont les agents qui vont être « rationalisés » : leur temps de travail découpé, émietté entre différentes structures.

Avec toujours moins de moyens humains et financiers, il n'est plus possible de maintenir un niveau d'activités à la hauteur des enjeux scientifiques nationaux et internationaux.

De rationalisation en rationalisation, les personnels du CNRS sont surchargés de travail, ils ont le sentiment de ne plus avoir le temps de bien faire leur travail.

Le SNTRS-CGT dénonce ces mutualisations synonymes de réduction d'activités de recherche, d'emplois de fonctionnaires et de droits individuels et collectifs des personnels.

Les mutualisations ont un fort impact sur la vie professionnelle et familiale des agents, aussi nous demandons que le CHSCT examine les conséquences de la circulaire sur les conditions de travail des personnels en préalable à tout passage au comité technique de l'établissement.

Le comité technique du CNRS réuni le 4 novembre 2015 s'est prononcé à l'unanimité contre le projet de circulaire sur les mutualisations des fonctions IT.

* *Equivalent temps plein travaillé.*

RETRAIT DU PROJET DE LOI EL KHOMRI

Le climat social de ces dernières semaines s'est nettement modifié. Dans un contexte d'austérité renforcée et d'une dégradation continue de l'emploi en dépit des milliards d'euros de cadeaux au patronat dans le pacte de responsabilité, avec des atteintes aux libertés syndicales qui se multiplient, le gouvernement tente d'imposer une réforme qui fait voler en éclat le droit des salarié-e-s.

La FERC a déposé sur l'ensemble de son champ professionnel un préavis couvrant tous les jours du 9 mars à la mi-avril pour porter les revendications des salariés :

- pour le retrait du projet de loi portant sur la refonte du code du travail,
- pour une autre politique en matière de salaires (contre le RIFSEEP, pour une amélioration des mesures indemnitaires et indiciaires),
- pour l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et les services publics.

Ce préavis est mis à disposition des militant-e-s et salarié-e-s de nos champs professionnels pour leur permettre de participer aux actions décidées localement ou nationalement par les différentes structures territoriales et professionnelles de leur organisation syndicale.

La réussite de la journée de grève interprofessionnelle et de manifestations du 31 mars, dont l'objectif sera d'obtenir le retrait de la réforme portée par la ministre du travail, est centrale. Nous avons tous la responsabilité de faire reculer le gouvernement en ne « lâchant rien ».



LA PROTECTION SANTÉ DANS LA TOURMENTE. MUTUELLES ET COMPLÉMENTAIRES SANTÉ ¹

Avec l'offensive contre le Code du travail, c'est le socle même des conquêtes sociales des travailleurs qui est menacé de destruction.

En 2014, le Medef proposait de baisser les soins pris en charge par la Sécu, grâce à une montée en puissance des complémentaires santé (CS)².

La loi Touraine définit pour la première fois un panier de soins commun au régime de Sécurité sociale et à l'assurance complémentaire. Si le gouvernement diminue les remboursements par la Sécu, la CS doit maintenir le niveau et pour cela augmente ses cotisations : c'est le salarié qui paye le transfert.

La loi Touraine rend les CS obligatoires dans le privé au 1^{er} janvier 2016³. Elle « référence » des opérateurs parmi lesquels les assurances privées, des institutions paritaires de prévoyance et des mutuelles (voir encadré).

Or, 90% des salariés adhèrent volontairement déjà à une mutuelle, professionnelle ou de proximité, hors du champ des assurances privées. Ils doivent changer de mutuelle.

La loi vise à aboutir à terme à un système à trois niveaux. Un régime de Sécu solidaire minimum, de plus en plus fiscalisé, offrant un panier de soins réduit ; une CS obligatoire offrant un complément en fonction du niveau de cotisation, financée pour moitié par le patron (partie imputée sur la masse salariale) défini par le contrat choisi⁴ ; une sur-complémentaire individuelle pour des remboursements plus conséquents (ceux qui pourront se la payer car entièrement à leur frais).

Les assurances privées ont bien compris leur intérêt et multiplient les offres de sur-complémentaire.

Et les mutuelles ?

Dès 2012, la FNMFS⁵ déclarait : « l'assurance maladie ne rembourse plus que 54% des soins de premier recours : il est donc indispensable de bénéficier d'une couverture complémentaire » et n'exigeait surtout pas l'augmentation de la prise en charge par le régime obligatoire de Sécu, alors qu'il était clair que les mutuelles allaient être fragilisées par la perte de leurs adhérents individuels actifs.

Pour les fonctionnaires, la CS n'est pas encore obligatoire⁶

L'UGFF-CGT demande « à ce que les dimensions sociale et prévoyance de la protection sociale complémentaire soient couplées, et à avoir une discussion sur un mécanisme à inventer qui obligerait l'employeur public à y contribuer financièrement ». De son point de vue « l'ensemble des acteurs de la protection sociale complémentaire devrait répondre, comme les mutuelles, à des exigences de solidarité et avoir un objet non lucratif ».

L'accès égal aux soins doit être garanti par la Sécurité sociale !

La Sécu est basée sur la solidarité, pas les complémentaires assurantielles et, de moins en moins, certaines mutuelles.

Il faut rendre à la Sécu les moyens de prendre en charge tous les besoins de santé quels que soient les revenus de l'assuré, sauvegarder son système solidaire, garantir ses recettes en conservant son financement basé sur le salaire socialisé, augmenter les salaires et l'emploi, arrêter d'exonérer les patrons de cotisations sociales.

Une vague de fusions et de restructurations agite le secteur : mutuelles et institutions de prévoyance cherchent à résister à la bancassurance à laquelle la loi ouvre la porte (AXA, Allianz, Generali, Swiss Life ...).

Les institutions de prévoyance, gérées paritaires (MEDEF, CGPME, UPA et CGT, FO, CFTD, CFTC, CGC) sont à but non lucratif. Elles gèrent les conventions AGIRC-ARRCO de retraites complémentaires, offrent des contrats collectifs santé complémentaires, des organismes de prévoyance, des mutuelles (Malakoff-Médéric, Pro BTP, Humanis, AG2R La Mondiale ...).

Les mutuelles sont gérées par un CA élu par leurs adhérents, par ex. les mutuelles de fonctionnaires regroupées dans la MFP (5 millions d'assurés et ayants droit).

1 Pour une présentation générale, voir « Ensemble », janvier 2016, page 13.

2 Voir « Le Lien » n° 182 mars 2015 et n° 185 novembre 2015.

3 En application de l'ANI du 11 janvier 2013, signé par CFTD, CGC, CFTC et patronat, combattu par la CGT.

4 Par accord collectif ou par référendum ou par décision unilatérale de l'employeur

5 Fédération nationale de la mutualité française.

6 En application de la loi de modernisation de la fonction publique de 2007, l'employeur va référencer un organisme de CS pour une durée de 7 ans, après appel d'offre.

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE

A compter du 1^{er} janvier 2016 la complémentaire santé (mutuelle) est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé, quels que soient leur taille, leur statut et le secteur d'activité.



Le gouvernement a beaucoup vanté le mérite de cette loi.

Qu'en est-il pour les travailleurs ?

La cotisation complémentaire santé doit être prise en charge par l'employeur à au moins 50 % du socle minimum. Un allongement de la portabilité est instauré par la loi qui renforce également les dispositifs de portabilité des anciens salariés en étendant la durée maximale de 9 mois à 12 mois et en généralisant le financement par la mutualisation.

Avant la généralisation de la mutuelle, selon le Haut Conseil pour l'avenir pour l'assurance maladie, 90% des travailleurs possèdent déjà une mutuelle individuelle et 10% ne sont pas du tout couverts.

Pour les 90% déjà couverts, il ne s'agit donc pas de la généralisation de la complémentaire santé mais seulement du passage d'un contrat individuel vers un contrat collectif.

Il s'agit d'une manœuvre et d'une tromperie de plus.

Ces salariés sont en plus pénalisés sur leur pouvoir d'achat, puisque la part de cotisation payée par l'em-

ployeur est fiscalisée. Elle intègre l'impôt sur le revenu du salarié et ce pour l'année 2013 et applicable depuis le 1^{er} janvier 2014. Pour ces salariés l'avancée sociale reste à démontrer.

10% de salariés du privé non couverts pourront prétendre au 1^{er} janvier 2016 à une complémentaire santé.

Pour être mise en place dans une entreprise, il est indispensable de respecter un certain formalisme.

Elle peut être mise en place de trois manières :

· Par voie d'accords collectifs : il s'agit d'une négociation entre les organisations syndicales de salariés et l'employeur.

· Par référendum : c'est la consultation des salariés, il faut recueillir la majorité des suffrages valablement exprimés.

· Par décision unilatérale de l'employeur : il doit être constaté par un écrit remis à chaque salarié. C'est l'employeur qui doit apporter la preuve de cette remise à chaque salarié concerné.

La loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989 fait aussi obligation à

l'employeur de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il existe pour la mise en place d'un régime complémentaire de prévoyance.

En l'absence de comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel par dévolution qui exercent les rôles et fonctions des membres du comité d'entreprise.

S'ils existent, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégation unique du personnel). L'employeur doit produire un procès-verbal de carence accompagné du récépissé de dépôt de l'inspection du travail.

C'est une précaution utile qu'il convient d'exiger de la part de l'employeur, d'une part parce que le dépôt inspection du travail est obligatoire et d'autre part, pour éviter la production d'un procès-verbal de carence de complaisance.

En cas de conflit le Conseil de Prud'hommes est compétent pour trancher tous litiges en lien avec le contrat de travail. La protection sociale complémentaire en fait partie.



PAS DE CONQUÊTES SOCIALES, SANS LIBERTÉS SYNDICALES, SANS DROITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

Depuis des années le MEDEF cherche à reconquérir les positions perdues par le patronat au cours de l'histoire. La résistance, les luttes ont permis longtemps de freiner ce mouvement voire d'imposer de nouvelles avancées comme la réduction du temps de travail à la fin des années 90.

Dans les branches professionnelles, dans la fonction publique, les conventions collectives ou les statuts témoignent du rapport de force établi.

Les négociations concernent des sujets aussi variés que l'emploi, les rémunérations, la formation professionnelle, les conditions de travail et la santé, les congés payés, les droits sociaux.

Encouragé par des gouvernements qui répondent à ses exigences, le patronat après avoir reçu des milliards d'aide sans créer d'emplois exige de faire sauter les verrous qui protègent depuis des décennies les salariés. Écouté par les pouvoirs publics qui ne sont pas en reste, il réduit à peau de chagrin les espaces de négociation, tente d'imposer unilatéralement son point de vue quand il ne s'en prend pas aux libertés fondamentales.

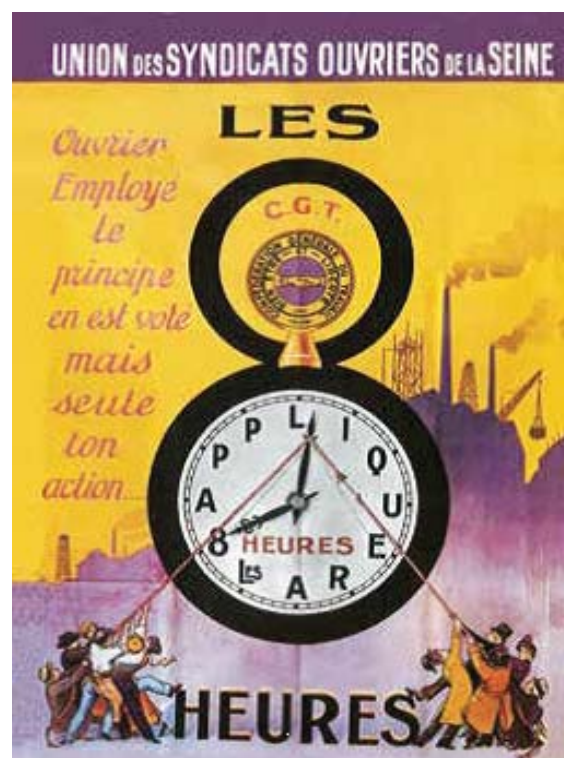
Loin de la démocratie sociale que nous revendiquons, gouvernement et patronat réduisent les instances dans lesquelles ils tentent de nous enfermer à des lieux de simple « dialogue social » le plus souvent sans objet. Ils rêvent d'un syndicalisme professionnalisé de représentation, éloigné des salariés et renonçant à la lutte.

La CGT, forte des propositions et revendications des salariés, n'a jamais déserté le terrain de la négociation, elle a joué un rôle essentiel pour imposer de véritables lieux de négociations qui respectent la réelle représentativité des organisations syndicales. Elle défend au quotidien les droits des salariés à intervenir et s'exprimer sur tous les sujets qui concernent leur travail notamment dans les CE ou CHSCT et à travers les questions que posent les délégués du personnel. Elle installe le syndicat dans l'entreprise grâce à ses délégués syndicaux, ceux-là même dont le rôle est mis à mal aujourd'hui.

Tenant d'isoler la CGT, le patronat et l'Etat multiplient ces atteintes aux droits et libertés. La CGT a élaboré des projets de propositions de loi visant à modifier le Code Pénal, pour une plus grande protection des militants syndicaux et associatifs dans l'exercice de leurs mandats lors d'actions collectives. Consciente de certains manques de la législation sociale, elle porte aussi des revendications pour préserver et améliorer le Code du travail.

L'histoire sociale est jalonnée de ces conquêtes sociales qui n'auraient jamais vu le jour sans actions sociales organisées par un puissant mouvement syndical.

**DÉFENDRE CES BIENS COMMUNS,
C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !**



DIALOGUE SOCIAL : SENS ET CONTRESENS

Par nature, le dialogue ne peut être que social. Pourquoi s'acharner à le qualifier ?

L'insistance à adjoindre le qualificatif social au dialogue reflète la volonté du patronat et du gouvernement de faire dire aux mots le contraire de ce qu'ils signifient. C'est la marque d'une dérive autoritaire de dirigeants qui croient changer la réalité en changeant le sens des mots. Sans faire illusion, ils ne font qu'ajouter à la désespérance des travailleurs et à leur impuissance à faire valoir leurs aspirations légitimes dans le champ politique.

Ainsi la sécurisation de l'emploi doit s'entendre comme la flexibilité et la dérégulation de la relation de travail ; le plan de sauvegarde de l'emploi comme l'accompagnement des licenciements ; et la loi relative au dialogue social du 17 août 2015 dite loi Rebsamen comme une atteinte sans précédent aux droits collectifs et syndicaux.

Sous couvert de « dialogue social », la loi Rebsamen supprime la consultation du comité d'entreprise préalablement à la conclusion, la révision ou la dénonciation des accords collectifs. Elle introduit la possibilité de se passer des organisations syndicales en matière de négociation collective et « sort » le contre pouvoir syndical de l'entreprise en préférant la discussion des accords collectifs au niveau local (de préférence sans organisation syndicale) à la discussion au niveau de la branche.

Que dire également du recours au référendum des salariés dès lors que l'accord négocié par un syndicat n'aura pas le bonheur de plaire à l'employeur ?

Faut-il sous couvert de dialogue social, de démocratie soit disant participative, soumettre les salariés au chant des sirènes patronales

qui extorqueront aux salariés augmentation de leur temps de travail, baisse de leur rémunération contre maintien dans l'emploi... Pour un temps seulement ! Car en la matière, comme en politique, les promesses n'engagent que ceux qui y croient !

Les salariés le savent : la présence syndicale est la garantie d'un dialogue social rééquilibré. Elle permet de se tenir à distance des pressions qu'exerce l'employeur sur les négociateurs, de penser collectivement et d'élaborer à partir des situations de travail la défense des salariés.

Que dire de l'insoutenable solitude de salariés, peu armés à la négociation, qui demain devront rendre des comptes à la communauté de travail qu'ils n'ont pas su, pas pu défendre parce que démunis de repères et lâcher sans filets dans l'arène ?

Les plus optimistes penseront que les organisations syndicales ont un rôle à jouer et qu'elles devront se rendre présentes pour encadrer au mieux ces salariés.

Dans les faits, lorsque le matraquage idéologique n'a de cesse de discréditer l'action revendicative digne de ce nom, lorsque les pouvoirs publics répriment les syndicalistes, comment espérer voir les salariés se tourner « spontanément » vers les compétences syndicales ?

Les accords de Grenelle avaient introduit les syndicats dans l'entreprise, au grand dam du patronat qui n'a jamais digéré cette défaite.

La loi relative au dialogue social les met à la porte.

Les apprentis sorciers s'en mordront les doigts : sans la médiation syndicale, l'explosion sociale peut rapidement être incontrôlable.

A propos de l'accord égalité professionnelle dans l'économie sociale ou solidaire

La commission exécutive fédérale de la FERC, amenée à se prononcer sur le projet d'accord égalité professionnelle au sein de l'UDES, s'est opposée à la signature de l'accord.

Elle fait valoir que ce texte ne comporte ni engagement ni contrainte. Il n'est rien d'autre qu'un pacte de bonne foi sans aucune contrepartie. Le seul rappel au code du travail ne peut être suffisant.

La CGT n'a pas vocation à faire plaisir aux syndicats d'employeurs et à signer des déclarations d'intentions. Nous ne nous battons pas simplement pour le « dialogue social » mais pour une négociation sincère et loyale, productrice de normes et donc de conquêtes sociales.

Ce n'est manifestement pas le cas de cet « accord ».

En validant ce texte, nous entrerions dans le cadre de référence du gouvernement et du MEDEF, qui ne souhaitent plus contraindre les employeurs ni les mettre face à leurs responsabilités, entérinant l'idée que nous pouvons nous passer du code du travail et renvoyer à la négociation les droits et libertés fondamentales, qui par essence sont non négociables.

LUTTE CONTRE UN PARTENARIAT PUBLIC PRIVE (PPP), ComUE ET DÉMOCRATIE SOCIALE

Vendredi 6 novembre 2015, sur le campus du Mirail de l'université Toulouse Jean Jaurès, près de 150 travailleurs de la construction ont répondu à un appel à la grève de l'Union syndicale CGT Construction Bois Ameublement 31.

Dès 5 heures du matin, les travailleurs de la construction bloquaient le chantier pour dénoncer des conditions de travail de plus en plus précaires, la baisse des augmentations annuelles de salaire, mais aussi le mépris de la part des patrons de VINCI, qui ont généreusement octroyé 2.5 milliards de dividendes supplémentaires aux actionnaires, tandis que l'augmentation des minima sociaux n'a été que de 0.4 % dans le Bâtiment et sont gelés dans la branche des Travaux Publics.

Les revendications des manifestants, soutenus par des étudiants et des personnels de l'université, étaient clairement affichées sur la façade du barrage dressé devant le chantier.

Le syndicat de la construction et le syndicat CGT FERC Sup de l'établissement (CGT-UTM) avaient préparé ensemble l'organisation de cette journée.

La CGT-UTM avait notamment appelé à un rassemblement de soutien à l'entrée de l'établissement pour protester contre le Partenariat Public Privé (PPP) qui régit ce chantier.

Une réunion sur ce thème, en présence des grévistes de la construction, était également organisée dans un amphithéâtre.

Si pour VINCI ce partenariat public est un « marché juteux » de 416 M€ sur 27 ans (soit 1.25 millions d'€ par mois), il ne profite ni aux salariés, ni aux étudiants.

Le principe même des PPP constitue une menace pour l'université et les étudiants.

En effet, dans ce type de contrat, c'est la personne publique qui supporte la couverture des risques.

Par exemple, le dépassement des coûts du chantier ou la non-conformité des locaux sont à sa charge. De plus, la gestion de l'exploitation, confiée à VINCI, entraîne pour l'université des coûts très élevés qui pourraient la pousser à augmenter ses frais d'inscription afin de trouver les ressources financières nécessaires.

La CGT-UTM a lutté de nombreuses années contre ce projet de PPP.

En 2012, le candidat à la présidence s'était engagé à ne pas mettre en place le projet porté par la présidence Filâtre.

Pourtant, malgré les oppositions internes très nombreuses dénonçant dans les différentes instances tous les dangers et le poids d'un tel contrat, le PPP a été signé.

Cet exemple est emblématique de ce que sont aujourd'hui nos universités. Le pouvoir y est concentré entre les mains de directions omnipotentes qui réduisent le « dialogue social » à la seule consultation, pour avis, des instances représentatives du personnel.

Il n'y a plus aujourd'hui que des instances de concertation qui n'ont d'autre objet que rendre un avis dont les directions s'affranchissent sans difficultés.

La composition des instances donnant la majorité automatique à l'équipe de direction, les voix d'opposition des personnels n'ont plus aucune portée.

La constitution des ComUE et l'adoption de leurs statuts sont un autre exemple de cette non-démocratie universitaire.

Dans de très nombreux établissements les Comités techniques (instances consultatives où les organisations représentant les personnels s'expriment seules) se sont largement prononcés « contre » alors que les Conseils d'administration (instances décisionnelles où le soutien quasi inconditionnel des personnalités extérieures s'ajoute à la majorité présidentielle) se sont prononcés « pour ».

Face aux attaques répétées contre nos droits, au pouvoir arrogant de nos directions d'établissements, à la dégradation galopante de nos conditions de travail et à l'augmentation sans cesse croissante du mal-être dans notre travail, nos organisations doivent retrouver et imposer de nouveaux ESPACES DE NEGOCIATION où, avec les personnels aux côtés desquels elles auront élaboré des revendications et construit le rapport de force nécessaire avec la direction, la parole des travailleurs soit ENTENDUE ET RESPECTÉE.



LE DOSSIER

OÙ EN EST LE « DIALOGUE SOCIAL » ?

Les accords de Bercy, signés par la CGT, ont été transcrits dans la loi du 5 juillet sur le dialogue social.

Son application était censée transformer en profondeur les pratiques du « dialogue social » dans la Fonction publique en inscrivant dans la loi le principe de l'accord majoritaire.

Dès lors, le champ de la négociation aurait dû être élargi à de nombreux domaines : les rémunérations, le pouvoir d'achat, les conditions et organisation du travail, le déroulement des carrières et promotion professionnelle et l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les accords n'étant déclarés valides que s'ils sont signés par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des personnels, lors d'élections au suffrage direct.

La négociation aurait dû devenir le mode normal de dialogue social et aurait dû exclure toute décision unilatérale de la part d'un gouvernement.

De même, lorsqu'un projet de l'administration reçoit l'opposition unanime des organisations syndicales dans un comité technique ou un conseil supérieur, il devrait faire l'objet d'un réel réexamen.

Si ces deux dispositions avaient été réellement mises en œuvre, cela aurait représenté un progrès démocratique notable dans la fonction publique.

Le constat que nous pouvons faire, 6 ans après la promulgation de la loi, est sévère.

Le dialogue social est en panne, comme le démontre, pour ne prendre qu'un exemple dans l'actualité récente, l'annonce de la mise en œuvre de l'accord minoritaire sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

En termes de représentativité, les organisations syndicales non-signataires (dont la CGT) du projet d'accord représentaient 50,5 % et les six organisations signataires 49,5%.

Avant de prendre position sur un sujet aussi important pour les salariés, la CGT avait engagé une vaste consultation de ses syndicats et de ses syndiqués dans les 3 versants de la fonction publique.

La décision prise a été le résultat d'intenses débats internes.

Dans un premier temps, Mme Lebranchu, la ministre de la Fonction publique, déclarait qu'en l'absence d'un accord majoritaire, les mesures du projet PPCR seraient retirées.

Le premier ministre n'a pas hésité à désavouer immédiatement sa ministre et a décidé d'appliquer unilatéralement les dispositions du protocole d'accord au lieu de poursuivre les négociations.

Cet échec à faire valider par les organisations syndicales le projet gouvernemental n'est sûrement pas étranger à son éviction du ministère de la Fonction publique lors du dernier remaniement.

Au prétexte d'un pseudo devoir de « responsabilité » du gouvernement, Manuel Valls a porté un coup sévère au dialogue social dans la fonction publique et a montré que son gouvernement a une conception volatile et opportuniste du dialogue social.

Malheureusement, cet exemple est loin d'être un cas isolé, la mise en œuvre de l'accord sur la réforme de l'organisation et du temps de travail des personnels de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP) signé par un seul syndicat représentant 15 % des voix des agents, est tout aussi scandaleux.

Le passage en force est la seule forme de « dialogue » que nous propose Manuel Valls.

De façon générale, les comités techniques ministériels ont été transformés en simple chambre d'enregistrement où il n'y a pratiquement aucune possibilité de faire prendre en compte un point de vue différent de celui d'administration. Le plus souvent il n'y a même pas de possibilité d'améliorer à la marge des textes qui représentent parfois des régressions sociales importantes pour les personnels.

Que dire des amendements votés à l'unanimité par des comités techniques ministériels et qui ne sont pas retenus par l'administration ou des vœux émis par le comité technique à l'initiative d'organisations syndicales majoritaires qui ne font l'objet d'aucun suivi ni d'aucune discussion avec l'administration ?

Ce mode de fonctionnement des instances ministérielles révèle d'abord une absence de volonté politique du gouvernement de mettre en œuvre un quelconque dialogue social capable de prendre en compte, même partiellement, l'avis des organisations syndicales, quel que soit leur niveau de représentativité, lorsque celui-ci remet en cause ses projets. Il est illusoire d'espérer obtenir de véritables avancées revendicatives (salaires, conditions de travail, temps de travail...) en les portant dans ces instances de pseudo dialogue sans un rapport de force conséquent.

Face à cette situation, la CGT doit continuer à construire les mobilisations nécessaires pour porter les revendications des salariés qu'elles représentent et tout simplement la démocratie.

LA PAROLE À MICHÈLE CHAY : « DU CAP AU MASTER, VIA LA CGT ! »

La formation tout au long de la vie c'est aussi pour les syndicalistes : témoignage d'une camarade qui reprend des études supérieures après un riche parcours militant ! Un exemple à suivre ?

Tu suis un cursus universitaire en ce moment, comment se passe-t-il ?

J'ai entamé une formation universitaire à Paris Dauphine pour obtenir un Master II « Négociations et Relations Sociales ». Mes craintes étaient nombreuses : en effet je suis sortie de formation initiale il y a bien longtemps avec un CAP. A 53 ans, replonger dans les études me paraissait un challenge inatteignable.

Depuis 10 mois que je suis lancée dans cette aventure, les résultats obtenus de mes devoirs individuels dépassent toute mes espérances. Participent à cette formation, des syndicalistes mais aussi des DRH. Mes notes sont supérieures à celles des DRH et je découvre aussi leur méconnaissance des syndicats.

Il faut dire que tu fais un grand bond, du CAP au Master ?

Ma première difficulté a été de trouver une formation et un diplôme correspondant à mes attentes. J'ai exploré plusieurs pistes, notamment en passant par le parcours du combattant que représente la VAE. En me présentant devant le directeur de la formation j'étais persuadée de ne pas avoir le niveau requis pour entamer ce Master, mais celui-ci m'a convaincu de me lancer dans cette expérience. Il m'a facilité la prise en charge pour l'obtention d'une VAP me donnant accès au Master. Cela donne confiance et c'est avec une certaine fierté que je ne manque pas de faire remarquer le grand bon que représente de passer d'un CAP à un Master.



L'engagement syndical, a-t-il été pour toi, un moyen de promotion sociale ?

Je suis toujours salariée et détachée de mon entreprise depuis 15 ans, mon métier de vendeuse est certes assez loin et mon engagement syndical a vite pris le dessus.

De la déléguée syndicale à secrétaire générale de la fédération du Commerce et membre de la CE confédérale, j'aurai emmagasiné toute une expérience riche et unique. J'avais aussi la conviction que cette expérience ferait la démonstration que notre CGT est une formidable école sociale.

Permettre à des militants de prendre des responsabilités, s'occuper de leurs reconversions, de leurs évolutions professionnelles est un défi que la CGT doit relever pour que les jeunes s'engagent dans notre syndicat.

La formation tout au long de la vie c'est aussi pour les syndicalistes.

MANDASCOP : OUTIL DE LA V.A.E. MILITANTE

La loi sur la Validation des Acquis de l'Expérience permet à chacun-e d'obtenir un titre ou diplôme à partir d'une expérience professionnelle ou bénévole d'au moins 3 ans.

Ces titres et diplômes sont classés de façon exhaustive dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles. Cela s'applique bien évidemment à l'activité syndicale, et tout/toute militant-e peut prétendre à cette reconnaissance des compétences acquises pour obtenir tout ou partie d'un diplôme.

Bien sûr les activités déployées dans l'engagement syndical sont nombreuses et diversifiées, ce qui peut poser un problème de repérage.

C'est pourquoi, «les partenaires sociaux» (RDS.ASSO.FR) ont créé (avec l'aide du CEREQ) un répertoire des activités et des compétences syndicales dénommé : Mandascop. Il permet à chaque syndiqué-e d'identifier les compétences acquises dans chacun des mandats et chacune des responsabilités.

Ensuite, on peut rapprocher cet inventaire d'un diplôme visé (par exemple DUT hygiène sécurité environnement (HSE) pour les membres des CHSCT) et déposer un dossier de «recevabilité» auprès de l'organisme certificateur.

La dernière étape est souvent la soutenance face à un jury d'un dossier de preuves professionnelles, pour valider le «déclaratif» du candidat au diplôme. Des validations partielles permettent la poursuite d'études, tel que master 1 en VAE et master 2 en formation continue.

VIE FÉDÉRALE

FORMATION SYNDICALE

Le plan de formation des militants et des futurs militants de la FERC est ouvert à tous les camarades syndiqués donc à toi !

L'accès aux formations est possible avec l'accord de ton syndicat ou de ton union nationale de syndicats.

La validation par les syndicats nationaux ou les unions est obligatoire car ce sont eux qui prennent en charge les frais d'hébergement. Pour rappel les parts transports et pédagogiques sont à la charge de la CGT et de la Fédération.

Tu trouveras des informations sur les objectifs et les contenus des différents stages dans le courriel n° 252 « spécial Formation Syndicale » que tu as dû recevoir courant décembre dernier par l'intermédiaire de ton organisation fédérée.

Tu peux le trouver ici
<http://goo.gl/hcvR9M>

Les inscriptions pour les stages sont à faire parvenir le plus rapidement possible à la FERC via ton syndicat. Les demandes d'autorisation d'absence sont à faire dès que possible et au moins un mois avant la date de début du stage.

Les modèles de courrier sont à ta disposition sur le site de la FERC **rubrique formation syndicale**.



Prochains stages

Elus Fonction Publique Niveau 2 :

ITRF – AENES, BIB... 2 au 4 mai à Courcelle

En direction des camarades qui siègent dans les CAP des corps ITRF, AENES ou BIB. Rendre plus efficace la défense individuelle et collective.

Assurer dans de bonnes conditions son mandat en portant la parole de son organisation syndicale.

Elections, représentativité, désignation des mandatés

2 au 3 mai à Courcelle

Savoir négocier un protocole électoral et connaître les règles de désignation des mandatés. Eviter les contentieux. Militer pour les droits collectifs.

Négocier une convention collective

9 au 13 mai à Courcelle

Améliorer l'efficacité de la négociation en l'ancrant au cœur de l'action de l'organisation.

Se donner les moyens d'assurer efficacement ce mandat.

Repérer les enjeux, co-construire la position CGT. Identifier les principaux ressorts d'une négociation. Permettre l'échange et une réflexion collective.

Juridique 1^{er} niveau 18 au 20 mai à Courcelle

Connaître nos droits, quelle que soit notre organisation fédérée. Permettre aux camarades du secteur public d'appréhender le droit du travail et aux camarades du secteur privé d'appréhender le droit public.

Juridique : l'outil Code du travail

18 au 20 mai à Courcelle

Permettre aux militants d'acquérir des outils qui leur permettront de répondre aux questionnements nombreux dans leurs actions syndicales.

Connaître la structure du Code afin de pouvoir l'utiliser correctement. Initiation à la lecture des arrêts de la Cour de Cassation.

Sentinelles du travail 18 au 20 mai à Courcelle

Identifier ce que sont les conditions de travail, les risques professionnels. Faire émerger le réel, identifier les origines et les sources.

Caractériser une organisation du travail.

Travailler en réseau. Se protéger, protéger le collectif de travail, le syndicat. Agir pour enrichir l'action syndicale et transformer le travail.

Stage d'accueil des nouveaux syndiqués de la Région Parisienne

16 et 17 juin à Montreuil

Découvrir physiquement et se sentir chez soi à la CGT afin d'y prendre sa place.

JOURNÉE D'ÉTUDE « ÉGALITÉ SALARIALE » DE LA CGT EDUC'ACTION

Cette journée d'étude s'inscrit dans une campagne menée par la CGT éduc'action sur le thème des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Pour les militant-e-s et syndiqué-e-s il semble important de se saisir de cette question, d'informer sur la situation dans la fonction publique en faisant un état des lieux et de proposer des actions et des revendications spécifiques.

Nous avons rappelé les constats sur les inégalités salariales. Ainsi dans la fonction publique d'État, l'écart salarial se chiffre à environ 17 % et une étude de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) de mars 2015 indique que « plus les niveaux de rémunérations des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre. » De plus, précarité, temps partiel imposé ou choisi, touchent prioritairement les femmes.

Ces inégalités s'accroissent tout au long de la carrière et ont pour conséquence de minorer les pensions de retraite des femmes par rapport à celles des hommes. L'Éducation nationale n'y échappe pas et on peut constater, par exemple, en étudiant le bilan social établi chaque année par le ministère, que le salaire net des hommes est en moyenne supérieur de 8 % à celui des femmes que ces dernières sont sous représentées dans les postes les plus rémunérés et qu'elles sont plus souvent concernées par des contrats très précaires.

Rachel Silvera (conseillère confédérale – économiste et enseignante à Paris Ouest-Nanterre) a proposé une analyse chiffrée et argumentée des disparités de salaire. Puis des pistes de réflexion ont été posées autour des thèmes suivants : déroulement de carrière (promotions, notations, etc.), précarité, salaires, primes / temps partiel.

La réflexion se poursuit et la question des inégalités salariales sera au cœur des actions en construction autour du 8 mars, Journée internationale du droit des femmes.



L'HOMOPHOBIE N'A PAS SA PLACE À L'ÉCOLE

Le 14 décembre 2015, a été lancée, par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, une campagne pour lutter contre les LGBTphobies au sein de l'école, intitulée « L'homophobie n'a pas sa place à l'école ».

Une nouvelle affiche ainsi qu'un guide d'accompagnement sont diffusés dans l'ensemble des établissements du secondaire. Elle est aussi accompagnée d'un guide consacré au harcèlement à caractère LGBTphobe, appelé « Comprendre et agir : l'homophobie »¹.

Le Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire et universitaire, dont fait partie la FERC, et les associations agissant en milieu scolaire ont participé à la réalisation et à la mise en place de cette campagne. Vous pouvez la retrouver sur le blog du collectif².

Chaque établissement du secondaire a donc dû recevoir l'affiche « L'homophobie n'a pas sa place à l'École » et les guides d'accompagnement pour sa diffusion et sa mise en application.

Afin de savoir comment votre établissement s'est emparé de cette campagne et s'il a pu mener un travail de lutte contre les discriminations LGBTphobes, le collectif propose un court questionnaire.

Les réponses à ce questionnaire sont autant de témoignages qui pourront nous permettre d'améliorer ce dispositif lorsque nous travaillerons avec le ministère à son renouvellement l'année prochaine. Vous trouverez ce questionnaire soit sur le blog du collectif soit à l'adresse courte suivante : <https://goo.gl/Wbb2DC>

Une campagne spécifique a été réalisée en direction du supérieur avec un matériel adapté à ce public d'adultes que sont les étudiants. Elle s'appuie sur plusieurs affiches et un guide « (re)connaître pour mieux agir »³.

1-<http://www.education.gouv.fr/cid96664/lutte-contre-l-homophobie-une-campagne-pour-prevenir-les-violences-et-les-discriminations-et-accompagner-les-victimes.html>

2-<https://collectifeducatibgtphobies.wordpress.com/>

3-<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid29675/lutte-contre-l-homophobie.html>



INTERNATIONAL

CONGRÈS DU COMITÉ SYNDICAL EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION (CSEE)

« Le lien » : Le Congrès du CSEE (Comité Syndical Européen de l'Éducation) va avoir lieu à Belgrade du 5 au 8 décembre. Quels seront les sujets majeurs de débat ?

O. C. : De mon point de vue, un des sujets majeurs sera de redonner au syndicalisme enseignant européen toute la place qu'il mérite d'avoir afin de donner de nouvelles perspectives à la profession enseignante et aux personnels de l'éducation partout en Europe, cela en construisant des propositions alternatives et en créant le rapport de force au plan européen comme au niveau de chaque pays pour faire bouger les lignes. Une tâche difficile dans un contexte européen particulièrement dégradé.

Les organisations syndicales enseignantes affiliées au CSEE, qui est la région Europe de l'Internationale de l'Éducation, ont un rôle important à jouer dans la promotion d'une Europe sociale, solidaire et écologique.

Pour moi, ce Congrès devrait créer de nouvelles dynamiques et faire en sorte que les organisations affiliées se les approprient et les déclinent à l'échelle nationale.

Le Comité Syndical Européen constitue une valeur ajoutée (« added value »). Cette valeur ajoutée doit être renforcée au cours des prochaines années.

« Le lien » : Tu es membre du Bureau CSEE et tu occupes le poste de Vice-Présidente (6 au total). Que faut-il améliorer pour que le CSEE soit un outil encore plus efficace au service de nos revendications ?

O. C. : Il me semble que le CSEE doit, dans la période qui vient, développer davantage ses interventions en direction de toutes les institutions européennes qui, à un degré ou un autre, traitent des questions d'éducation et de formation.

Ce n'est pas qu'une question de « lobbying ». Il peut très bien le faire en s'appuyant aussi davantage sur ses organisations affiliées en mettant en place par exemple des délégations auprès du Parlement européen (Comité Éducation).

Il est depuis quelques mois beaucoup plus actif et réactif en direction du Conseil Éducation. C'est une bonne chose !

Mais on peut toujours faire plus et mieux surtout quand il s'agit de défendre l'enseignement public, la liberté pédagogique des enseignant(e)s et une conception de l'éducation qui ne se réduit pas à la question de la transition avec le marché du travail !

Je rappelle souvent que le CSEE représente 11 millions d'enseignants et éducateurs-trices affiliés à 132 syndicats de l'éducation dans l'ensemble des pays européens !



Odile Cordelier, Vice Présidente du CSEE, représente les syndicats français, elle est secrétaire nationale du SNES FSU

« Le lien » : La direction de la CES vient de changer. Quelles évolutions seraient nécessaires dans les rapports du CSEE avec la CES ?

O. C. : Permettez-moi de rappeler que le CSEE est une fédération syndicale européenne affiliée à la CES. Il a établi des relations de travail plus régulières avec les collègues de la CES qui sont plus particulièrement en charge des questions d'éducation et de formation. De nouvelles impulsions ont été données. Il suffit à présent de les mettre en œuvre. La volonté politique est là et la confiance aussi. Le travail est sur les bons rails ! Nous avons des objectifs communs quand il s'agit de défendre les intérêts des travailleurs-euses partout en Europe pour parvenir à une société plus juste et plus solidaire.



OCDE

Qualifications et compétences, l'exemple du Japon

Dans sa dernière édition de Regards sur l'éducation 2015, l'OCDE met en lumière l'état d'urgence scolaire de la France : salaire des enseignants inférieur à la moyenne de l'OCDE, 924h de travail/an contre une moyenne de 771h, et une dépense par élève évaluée à 7000 \$/an contre une moyenne de 8200 \$. A cela s'ajoute une répartition de ressources très inégale avec 40% pris en charge par les collectivités territoriales.

Un rapport de la Cour des Comptes avait d'ailleurs corroboré ces constats en observant que « *le développement des politiques locales dans le cadre de la décentralisation génère [...] une rupture des principes d'égalité et de gratuité qui fondent l'école républicaine.* »

Les néolibéraux se plaisent à dire que l'école a surtout besoin de réformes et que rien ne prouve qu'il faille y investir plus d'argent. L'OCDE se lance tout de même dans un grand chantier jugé très dangereux par l'International de l'éducation (IE). Lors de la réunion de décembre 2015 du conseil syndical consultatif de l'OCDE (TUAC), le projet Education 2030 de l'OCDE nous a été présenté.

La FERC-CGT suit particulièrement le nouveau groupe de travail Education 2030. Pour l'instant c'est un groupe de travail informel, démarré avec Japan Teachers' Union (JTU), la fédération des enseignants de la très conservatrice confédération Rengo (Japon), la Corée et le Danemark ainsi qu'un groupe d'experts appointés par l'OCDE.

L'idée du projet est de définir un cadre structurel de réforme des systèmes de certification applicable à

tout pays qui voudrait engager une refonte totale de son système certificatif de formation initiale. Une quinzaine de pays se sont montrés intéressés par ces travaux.

La définition du cadre structurel pose d'énormes questions de fond puisqu'il s'articule autour de notions telles que savoirs, compétences, valeurs, qualités émotionnelles, bien-être et méta-compétences. Depuis une quinzaine d'années, l'OCDE prône une approche par compétences dans ses analyses des systèmes éducatifs au détriment d'une approche basée sur les qualifications. Les travaux de cette institution servent une idéologie de l'éducation selon laquelle les futurs travailleurs, mais aussi des adultes en formation tout au long de la vie, doivent retirer de leur passage à l'École des compétences directement utilisables dans l'entreprise.

Le meilleur exemple dans notre pays fut le sur-investissement dans les compétences numériques dans les programmes scolaires exigées au début des années 2000 (B2i, etc). Ces compétences étant prises en charge par la formation initiale, c'est autant d'économies pour les entreprises qui n'auraient pas à financer ces acquisitions par leurs salariés.

Dans le projet Education 2030, l'approche de l'OCDE par compétence et non par qualification laisse mal augurer des propositions qui vont sortir. La FERC a contacté Zenkyo, la fédération des enseignants de Zenroren (confédération japonaise très proche de la CGT) afin de comprendre pourquoi ce sont les japonais de JTU qui sont à la barre et quelle orientation ils veulent donner aux propositions.

En effet, les syndicats de l'éducation au Japon ne font pas partie



du groupe de travail national qui élabore les référentiels. Le gouvernement a mis en place un système éducatif modélisé sur PISA et ses critères de tests standardisés et aujourd'hui l'éducation au Japon se résume à une course au classement PISA. Tout est restructuré afin d'augmenter le rang du pays. Au niveau local un classement par préfectures crée une pseudo-concurrence qui a un impact direct sur les conditions de travail, on impose des cours le samedi, mais aussi des modifications des référentiels afin d'obtenir de meilleurs scores aux tests PISA, avec une récompense de 1 million de Yens aux dix meilleures écoles de district et publication des noms des directeurs d'écoles performantes.

Ainsi la vision de ce projet est utilitaire et présuppose que le but premier de l'éducation est de préparer les élèves aux besoins du marché. La prise en compte du contexte dans lequel se font les apprentissages (social ou émotionnel) ne changent rien au fait qu'il s'agisse des compétences que les futurs travailleurs auront à mettre en œuvre pour être compétitifs ; ce qui renforce encore d'avantage la notion de concurrence et de compétition dans nos sociétés au lieu de répondre à leurs aspirations personnelles, sociales et culturelles.

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

LES RETRAITÉS ET LA CULTURE

Qu'est-ce que « la culture » ? Que veut dire « se cultiver » ?

Si on reprend la citation « *la culture, c'est ce qui demeure quand on a oublié tout ce qu'on a appris* », il y aurait une certaine opposition entre savoirs (scolaires) et culture, avec en plus une idée de choix, de liberté, ainsi que de plaisir.

Mais n'oublions pas la définition qu'en donnait le plan Langevin Wallon qui émanait du CNR en vue de refonder l'Education nationale dont le Ministère de la Culture n'a été détaché qu'en 1958 par la V^e République.

Il faut ici citer quelques phrases de ce rapport¹ :

Il prônait la nécessité d'une solide culture générale pour tous : « *Elle représente ce qui rapproche et unit les hommes tandis que la profession représente trop souvent ce qui les sépare. Dans un état démocratique où tout travailleur est un citoyen, il est indispensable que la spécialisation ne soit pas un obstacle à la compréhension de plus vastes problèmes et qu'une large et solide culture générale libère l'Homme des étroites limitations du technicien. L'Ecole, dépositaire de la pensée, de l'art, de la civilisation passée, doit les transmettre en même temps qu'elle est l'agent actif du progrès et de la modernisation. Elle doit être le point de rencontre, l'élément de cohésion qui assure la continuité du passé et de l'avenir* ».

La CGT, nous le savons, a repris cette idée. Dans ses Comités d'entreprise, dans ses associations communales, dans ses CCAS, elle offre aux citoyens des ressources variées qui aident à maintenir un lien avec la culture.

Les retraité-e-s, une fois débarrassés de la dépendance à la hiérarchie et des contraintes horaires recherchent dans la culture un lien avec les autres

êtres humains, un lien aussi entre le passé et l'avenir, qui leur permette de mieux comprendre le monde. Ils veulent aussi pouvoir apprécier les beautés naturelles ou artistiques, surtout s'ils en ont été privés pendant leur vie active et si leur niveau de retraite leur en laisse les moyens. Ils veulent s'adonner à toutes sortes d'activités auxquelles ils avaient dû renoncer plus tôt. Elles sont très diverses et permettent un épanouissement dans cette deuxième vie qui s'ouvre.

Bien sûr, il faut aussi « vieillir en bonne santé » si l'on veut pratiquer l'activité de son choix, sociale ou autre.

On a encore peu de données sur ce nouveau moyen d'accès à la Culture que pourrait représenter Internet : c'est souvent un succédané (visites virtuelles, accès aux œuvres d'art, conférences ou bibliothèques en ligne, etc.) mais de plus en plus de retraités devraient maîtriser suffisamment l'aspect technique et être familiarisés avec l'outil pour que ce mode d'accès devienne naturel.

Il faudra cependant toujours se méfier de ce que Dominique Wolton dans un livre récent « Internet et

après ? » analyse et pointe comme le risque de « solitude interactive ». Mais l'on voit bien que, même si la CGT revendique depuis toujours pour les travailleurs-euses les possibilités et les conditions nécessaires à la réalisation de leurs aspirations, à leur développement harmonieux sur les plans intellectuel, culturel, sportif et des loisirs, le pouvoir au service des monopoles capitalistes s'efforce de mutiler les esprits et de les conditionner.

Malgré les affichages flatteurs de « la culture pour tous », la culture demeure une affaire d'élite et se définit encore comme un privilège. Les coups portés au service public de la Culture font encore empirer la situation. Des cloisons continuent à se dresser pour en faire un moyen de ségrégation sociale.

On attend encore une véritable démocratisation de la formation – y compris amateur – et un véritable libre accès à la culture tout au long de la vie.

Catherine LEFEBVRE CE UFR

(1) www.credoc.fr rapport n°281, 2012



RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

LA LOI D'ADAPTATION DE LA SOCIÉTÉ AU VIEILLISSEMENT¹ ET LA PERTE D'AUTONOMIE

« Le champ de la « silver économie » est très vaste [...]. Son périmètre étant en expansion continue, puisqu'elle a vocation à irriguer tous les marchés, l'objectif est de structurer une industrie du vieillissement en capacité de répondre à un marché mondial de près d'un milliard d'âgés. L'enjeu est de créer un écosystème national et régional, porteur de croissance, d'emplois et d'investissements étrangers dans nos « clusters », ou grappes d'entreprises, au sein des « silver régions ».

Ceci n'est pas un canular pour ridiculiser la novlangue des cabinets ministériels.

Ces lignes figurent dans le rapport annexé à l'article 2 de cette loi.

Pendant que d'aucuns salivent en pensant au nouvel eldorado de la « silver économie », les familles, les proches se débattent dans des situations insupportables financièrement (voir encadré), physiquement, moralement.

Cette loi sera une énorme déception pour ceux qui en espéraient une solution aux situations dramatiques engendrées par la perte d'autonomie, les tarifs exorbitants de l'hébergement en EHPAD,² l'épuisement des aidants.

Qu'on en juge. La loi prévoit 700 millions d'euros par an pour à la fois augmenter l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) de 350 millions (sur 5,3 milliards en 2013) ; 78 millions pour donner un répit aux aidants en finançant l'hébergement temporaire de leur proche (500 € par an) ; 140 millions pour l'équipement des logements et la prévention ; 40 millions pour la rénovation des 175 foyers-logements ; 40 millions pour la rénovation de 80 000 logements d'ici à 2017.

Priorité est donnée au maintien à domicile des personnes âgées : énoncer ce principe peut apparaître positif si tel est le choix de la personne. Mais quand on sait les conditions désastreuses dans lesquelles logent tant de personnes âgées souvent oubliées dans leur taudis, sans moyens pour se chauffer, sans personne pour les informer de leurs droits, qu'en est-il de celles qui sont en perte d'autonomie ?

Le nouveau financement prévu par la loi est bien dérisoire. Il y a plus : il confirme la CASA³, cotisation prélevée sur les pensions de retraite et d'invalidité. Réaffirmons notre opposition à la CASA qui présuppose que la perte d'autonomie serait réservée aux seuls retraités et devrait être financée par eux seuls. À l'inverse, nous revendiquons la prise en charge de cette atteinte à la santé par la branche maladie de la Sécurité sociale, gage de solidarité.

En 2013, les départements finançaient 29 milliards d'aide sociale : l'APA (7 milliards), l'aide sociale aux personnes handicapées (6,4 milliards), l'aide sociale à l'enfance (7 milliards) et le RSA (8,7 milliards). Ils sont étranglés par le pacte de responsabilité qui supprime 11 milliards aux collectivités territoriales et ont déjà taillé dans tous les budgets.

Sans surprise, la loi ouvre la piste d'une sur-complémentaire, l'assurance individuelle dépendance⁴, en prévoyant une concertation avec les compagnies d'assurances pour des contrats « respectant un cahier des charges ». Vous avez dit « marché » ?

Contre l'individualisation et la privatisation généralisées, pour la défense de la Sécu et la conquête de



nouveaux droits, ici pour la prise en charge solidaire de la perte d'autonomie, actifs et retraités n'ont d'autre choix que le combat commun.

¹ Loi n°2015-1776, parue au J.O. du 29.12. 2015.

²Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

³ Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie, au taux de 0,3%.

⁴ La MGEN, par exemple, vient de créer une nouvelle offre « Complément autonomie MGEN ».

Philippe BOUYRIES - CE de l'UFR

En établissement privé à but lucratif, le coût mensuel est en moyenne 3750 €, le reste à charge moyen, une fois déduites toutes les aides possibles, atteint 2500 € ; dans les établissements privés à but non lucratif, qui demandent en moyenne près de 3000 € par mois, le reste à charge avoisine 1800 €. Pour l'hébergement à domicile (lourdement vanté par le gouvernement), le reste à charge est, en moyenne, 600 € par mois.

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

LA LIBERTÉ, LA PAIX, LA FRATERNITÉ DES PEUPLES ET LA JUSTICE SOCIALE : LES MEILLEURS ANTIDOTES AU TERRORISME

Deux séries de très graves attentats ont secoué le pays en 2015. Ils ont aussi provoqué beaucoup de questions.

Les militants CGT, en tant que syndicalistes porteurs de valeurs de justice sociale, de paix, de démocratie et de fraternité entre les peuples, en tant que citoyens, et en tant que femmes et hommes, sont naturellement interpellés par ces questions.

Nous n'avons pas la prétention ici de répondre à – ni même de poser – toutes ces questions. D'excellentes choses ont été écrites dans la presse de la CGT et ailleurs, auxquelles chacun a pu avoir accès. Nous souhaitons simplement prendre notre part à un débat absolument nécessaire mais parfois escamoté par la volonté irresponsable d'instrumentaliser ces événements.

Ces événements tragiques plongent leurs racines dans la crise qui secouent le vieux monde capitaliste. Mais ils sont aussi le fruit d'une longue histoire, celle de peuples qui ont dû lutter à de nombreuses reprises contre des expéditions militaires et des dictatures particulièrement sanglantes.

Il n'est pas question de retracer ici cette histoire, ni de dresser le tableau d'une situation complexe. Nous nous contenterons d'évoquer deux épisodes de l'histoire récente qui ont directement présidé à la naissance de « l'État islamique ».

En 2003, les États-Unis envahissent l'Irak. À l'époque, le gouvernement français s'était honoré en s'opposant à cette décision. Démolition systématique de l'État irakien, répression de toute opposition, massacres et usage de la torture, mise en place de pouvoirs corrompus, initiatives provoquant l'affrontement entre les grandes communautés du pays – musulmans chiites contre musulmans sunnites, Kurdes contre Arabes – : l'invasion

et l'occupation du pays par les troupes américaines vont aboutir à l'éclatement du pays.

C'est dans cette situation de chaos sanglant que va naître ce qui deviendra l'organisation de « l'État islamique ». C'est derrière les murs de la prison américaine de Camp Bucca, perdue dans le désert irakien, que des djihadistes et des officiers chassés de l'armée irakienne par les Américains vont conclure en 2004 une alliance qui aboutira à la création de « l'État islamique ». Et c'est en s'appuyant sur le mécontentement et la volonté de se protéger de la population sunnite que Daech a commencé à prospérer puis à imposer son règne sanglant sur une part du territoire irakien.

En 2011, après la Tunisie et l'Égypte, la Syrie est touchée par les vagues de protestations populaires du « Printemps arabe ». Le régime du Président Assad réagit avec une brutalité inouïe contre les manifestants, faisant dégénérer la crise en guerre civile. L'occasion sera trop belle pour les groupes djihadistes (en particulier Al Qaïda et État-islamique) qui vont là aussi utiliser et amplifier le chaos.

En juin 2014, l'organisation « État islamique » proclame le califat sur les territoires syriens et irakiens qu'elle contrôle – appelant à « rejeter la démocratie, la laïcité, le nationalisme ». À ce jour, Daech occupe et gère 40 % du territoire irakien et 33 % de la Syrie.

C'est dans ce contexte que la France va elle aussi multiplier les interventions militaires : en Lybie en 2011, au Mali en 2013, en Irak en 2014, en Syrie en 2015.

Cette boulimie d'interventions interroge. Pourquoi se précipiter



dans un brasier qui prend un peu plus d'ampleur à chaque nouvelle intervention ?

En quoi est-ce de nature à mettre fin au chaos sanglant qui ravage certains pays et à éloigner le danger de nouveaux attentats en France ?

L'intervention française en Lybie a abouti au même résultat que celle des Américains en Irak : l'éclatement du pays, livré au règne des milices, dont celle de « l'État islamique », un chaos qui a gagné les pays qui bordent le Sahel – provoquant de nouvelles interventions militaires, au Mali en particulier.

Le constat aujourd'hui : la violence a également et à deux reprises ensanglanté la France. Des Syriens et des Irakiens par milliers fuient la guerre, la misère et la faim. Et un engrenage infernal se met en place : celui de l'implication dans des « guerres perpétuelles ».

Oui, il y a urgence. Mais une urgence sociale : agir pour les salaires, pour l'emploi et des conditions de travail correctes. Redonner espoir aux salariés de ce pays, c'est éloigner les nuages qui obscurcissent l'horizon. Il y a urgence démocratique.

Il y a urgence à reconstruire la paix entre les peuples.

Il y a donc urgence à développer les luttes et la CGT prendra toutes ses responsabilités en ce sens.

Jacques COUDSI CGT-AFPA

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

LE VENTRE EST ENCORE FÉCOND...

Un premier attentat en janvier 2015, visant Charlie-Hebdo, l'Hyper-Cacher de la porte de Vincennes et des policiers. Une seconde série d'attentats le 13 novembre à Paris et à Saint-Denis. Dans les deux cas, la volonté de faire le plus grand mal possible, par le meurtre d'un maximum de personnes et par l'impact politique escompté.

Ces événements tragiques n'interviennent pas dans n'importe quel contexte. Le monde n'en finit pas de subir les affres de la crise systémique du capitalisme.

Crise des « subprimes », crise financière globale, crise de l'économie réelle, crise des dettes souveraines, crise grecque, crise des réfugiés en Europe, crise de l'espace Schengen, crise des émergents, crise du pétrole... Depuis 2008, les crises se succèdent, chacune amplifiant les effets de la précédente. Un terme a récemment surgi dans la presse : « polycrise ».

Ce qui frappe dans cet enchaînement infernal : le monde marche sur la tête. En 2008, des milliers de milliards de dollars sont sortis en un temps record des caisses des États pour sauver le système financier, premier responsable de la crise. Mais ce sont les populations qui doivent vivre une austérité sans fin pour combler les déficits creusés à cette occasion.

En ce moment, des sommes faramineuses circulent d'un pays à l'autre, injectées sur les marchés financiers par les banques centrales. Mais l'investissement industriel reste en panne et ces capitaux dont les populations sont cruellement privées menacent le monde d'un nouveau chaos économique.

Cerise sur le gâteau, la diminution du pouvoir d'achat des salariés et la logique de production à bas coût sont en train d'enclencher une spirale déflationniste qui pourrait bien bloquer l'économie tout entière. La dimension sociale de la crise est essentielle.

Le dernier rapport de l'OIT prévoit 2,3 millions de sans-emploi en plus en 2016, soit près de 200 millions de chômeurs au total et 30 millions de plus qu'en 2007 !

La précarisation de l'emploi concerne 1,5 milliards d'emplois dans le monde, soit plus de 46 % de l'emploi total.

Crise également environnementale (climat, pollution, biodiversité...), politique (défiance à l'égard du « système », montée des forces d'extrême droite), sociale (explosion des inégalités, « ubérisation » du travail). Crise morale, enfin, suscitant des questions fondamentales sur le vivre-ensemble, l'humanité de l'homme, la liberté, le progrès.

Les contradictions du vieux monde capitaliste éclatent partout. Mais ceux qui profitent du système ne lâchent rien, au contraire.

Résultat : les transformations indispensables peinent à trouver leur chemin et le monde s'installe dans un dangereux chaos.

Daech et sa barbarie sont d'abord les enfants de ce vieux monde qui n'en finit pas de mourir. Ce n'est pas pour rien si Daech exerce une telle fascination sur des jeunes nés en Europe, avec une part importante d'entre eux qui ne sont pas issus de familles musulmanes.

Prenant appui sur les difficultés du vivre-ensemble, sur des situations sociales très fragiles et sur la désespérance qu'elles génèrent, les djihadistes de Daech préconisent le rejet des principes humanistes et de progrès.



Ils prônent (et pratiquent) l'exclusion, le pillage des richesses, la domination brutale et la violence extrême.

L'histoire a donné un nom à tout cela, même si c'était sous d'autres cieux et en d'autres temps : celui de fascisme. Comment combattre ces agissements ? Faut-il penser avec Valls que chercher à comprendre c'est déjà commencer à excuser ?

Cette défiance à l'égard de la connaissance est une curieuse façon de combattre une idéologie marquée par l'obscurantisme...

Faut-il incriminer une confession religieuse ? On ne combattra pas efficacement le terrorisme en stigmatisant une religion, l'islam, ou une population, celle issue de l'immigration. Agir ainsi, c'est jeter dans les bras de Daech certains de ceux qui se sentent exclus. C'est prendre des risques pour la cohésion sociale et la paix civile dans notre pays.

On ne combattra pas non plus Daech en remettant en cause les libertés et en renforçant l'autoritarisme. Hollande et Valls s'appuient sur le climat de peur généré par les attentats pour prolonger indéfiniment l'état d'urgence et instituer la déchéance de nationalité. En réalité, il n'y a pas de meilleur antidote à la désespérance qui nourrit l'extrémisme que l'exercice des libertés, le débat et le développement des luttes revendicatives et démocratiques.

On ne combattra pas efficacement le terrorisme et Daech si on ne s'occupe pas du « ventre fécond » qui aujourd'hui encore engendre de tels monstres.

Jacques COUDSI CGT-AFPA

ACS

Aide au paiement d'une complémentaire santé



Depuis 2005, l'ACS vous permet de financer votre mutuelle grâce à une réduction sur le montant de votre cotisation annuelle.

Conditions pour en bénéficier

- ✓ Montant de **vos ressources**
- ✓ **Résider en France** depuis plus de 3 mois
- ✓ Être en **situation régulière**

Vos ressources⁽¹⁾ (imposables et non imposables) doivent être comprises entre le plafond d'attribution de la couverture maladie universelle (CMU) complémentaire et ce même plafond majoré de 35%⁽²⁾.

Composition du foyer	Plafond revenus annuels ⁽³⁾	Soit une moyenne mensuelle ⁽³⁾
1	11 670 €	973 €
2	17 505 €	1 459 €
3	21 006 €	1 751 €
4	24 507 €	2 042 €
5	29 175 €	2 431 €
Par personne supplémentaire	+ 4 668 €	+ 389,003 €

(1) Les ressources prises en compte sont celles des 12 mois précédant la demande. Elles tiennent compte de l'ensemble des revenus, pensions, allocations... Les personnes disposant d'un logement à titre gratuit (propriétaire, personne logée gratuitement) ou bénéficiant d'une aide au logement se voient appliquer un forfait logement qui est ajouté à leurs ressources. Ce forfait varie selon la composition familiale. (2) Taux en vigueur au 1^{er} juillet 2015. (3) Montants en vigueur au 1^{er} juillet 2015 en France métropolitaine.

Comment la demander ?

Votre demande d'ACS doit être adressée à votre Caisse d'Assurance Maladie :

- 1 Si vous remplissez les conditions, **votre CPAM vous adresse une attestation-chèque** dans un délai de 2 mois.
- 2 Vous avez **6 mois pour adresser votre attestation-chèque** à votre mutuelle.
- 3 Vous devez obligatoirement opter pour une **garantie sélectionnée par le Ministère de la Santé** comme notre garantie **Accès Santé**.
- 4 **Votre mutuelle déduit immédiatement le montant** de l'aide de votre cotisation.
- 5 **L'ACS est valable 1 an**. Pour la reconduire, vous devez en faire la demande avant l'échéance.

Attribution de l'ACS

Lors de l'attribution de l'ACS, vous recevez :

- 1 **une attestation-chèque** à faire valoir auprès de l'organisme de protection complémentaire de votre choix pour réduire le montant de votre cotisation annuelle ;
- 2 **une attestation de tiers payant** à présenter aux professionnels de santé* pour bénéficier de tarifs médicaux sans dépassement d'honoraires et de la dispense d'avance des frais sur la partie prise en charge par l'Assurance Maladie.

MONTANT ANNUEL DE L'ACS	- DE 16 ANS	DE 16 À 49 ANS	DE 50 À 59 ANS	60 ANS ET +
	100 €	200 €	350 €	550 €



*Les professionnels de santé ont l'obligation de ne pas appliquer de dépassements d'honoraires, quel que soit le médecin.

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. N° LEI 969500JLUSZH89G4TD57. Siège social: 143, rue Blomet - 75015 Paris. Conception graphique: isabomey.tumblr.com - Crédits photos: ©Matthias Ritzmann/Corbis. Document commercial.



La garantie Accès Santé

est une complémentaire santé réservée aux bénéficiaires de l'ACS. Elle est tarifée au plus juste et assure une **couverture complète de tous Les soins utiles** (frais médicaux, hospitalisation, optique, frais dentaires...).

Comment y adhérer ?

- **Vous êtes déjà bénéficiaire de l'ACS ?**
Il vous suffit de vous rendre dans l'une des agences de la mutuelle munie de votre attestation-chèque pour adhérer directement à la garantie ACCÈS SANTÉ.
- **Vous n'avez pas encore entamé les démarches ?**
Votre conseiller vous expliquera les formalités à effectuer auprès de votre Caisse d'Assurance Maladie. Durant le traitement de votre demande ACS, vous pourrez adhérer immédiatement à une garantie santé classique adaptée à vos besoins et à votre budget. Dès réception de votre attestation-chèque, vous basculerez sur la garantie ACCÈS SANTÉ.

Contact et renseignements :

Rémi TESSIER

> remi.tessier@harmonie-mutuelle.fr

> www.protection-sociale-entreprise.fr



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre santé