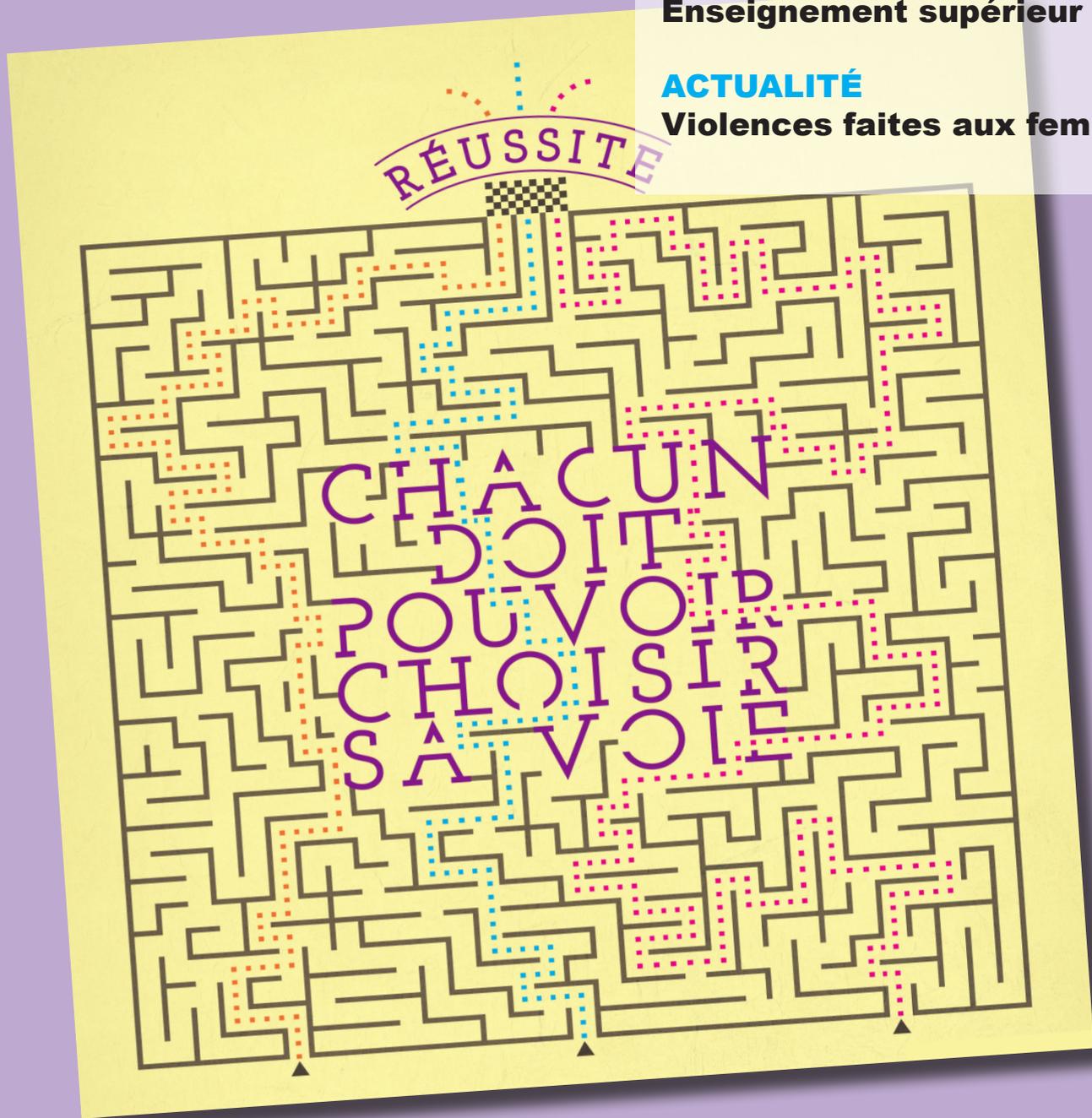


« 4 PAGES » DÉTACHABLE
Enseignement supérieur

ACTUALITÉ
Violences faites aux femmes P. 7



SOMMAIRE

P.3 / ÉDITORIAL

par Marie BUISSON

P.4 / ACTUALITÉ

- . Le bac attaqué
- . Big data et certification
- . Burn out
- . Violences faites aux femmes
- . AFPA
- . Mise en place du CSE

P.10 / PAROLE À...

. Corine Sagliet du SNEIP

P.11 / 4 PAGES

. Encart Enseignement supérieur

P.16 / VIE FÉDÉRALE

- . Recours défenseur-es syndicaux
- . Fusion des universités
- . CNF

P.18 / INTERNATIONAL

- . L'apprentissage en Europe
- . Global Labour Institute (GLI)

P.20 / RETRAITÉS

- . Continuité de la vie syndicale
- . Projet de retraite Macron
- . Haro sur la conquête du CNR
- . Régimes de retraite Suisse
- . CODERPA

SUPPLÉMENT 8 PAGES Feuille de route FERC

le lien /

Tel. 01 55 82 76 12

Directrice de publication

Marie BUISSON

n° CPPAP 0320 S 05498

Trimestriel 1 €

FERC - CGT Case 544

93515 Montreuil Cedex

Imprimerie Rivet Presse Édition



Cet été **Frédérique Mulot**, secrétaire adjointe du syndicat des Archives de Fontainebleau est morte sous les coups de son conjoint.

Avec le collectif militant CGT, elle était mobilisée contre la fermeture du site des archives de Fontainebleau.

Lors de l'hommage qui lui a été rendu par la CGT à Montreuil le 14 novembre, ses camarades ont évoqué les luttes communes, l'engagement mais aussi les moments plus festifs et conviviaux de la vie militante.

La mort de Frédérique n'est pas un évènement isolé puisqu'en France, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son (ex)compagnon.

Ni nos collègues, ni nos militantes ne sont épargnées par ces violences, c'est pourquoi la CGT toute entière s'est résolument engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



Après la grande offensive de casse du code du travail et des garanties collectives des salarié-es de ces derniers mois, le gouvernement continue à avancer rapidement. Réforme de la formation professionnelle, réforme de l'assurance chômage, réforme à venir des retraites... Il s'agit bien d'une offensive globale menée contre les salarié-es, les privé-es d'emploi, les retraité-es. L'augmentation de la CSG, la baisse des APL, le retour du jour de carence, pèsent sur les rémunérations et les conditions de vie de toutes et tous.

Accusé de gouverner pour les riches et les chef-fes d'entreprise, le président et son gouvernement se sentent obligés de communiquer pour se justifier. Le président fait une apparition en banlieue, la secrétaire d'Etat à l'égalité femmes-hommes dénonce le harcèlement de rue... Mais la communication a ses limites et les déclarations du président sur l'égalité, instituée grande cause nationale, ne sont absolument pas suivies des mesures et des budgets indispensables à leur mise en œuvre.

Comment affirmer que l'on veut réduire les inégalités salariales, lutter contre les violences sexuelles et sexistes, lorsque l'on supprime par la loi travail les CHSCT et les négociations obligatoires ?!

Dans nos secteurs professionnels, les différents ministères de tutelle des jeunes, du sport, de la culture, de l'éducation, de la recherche et de l'enseignement supérieur, ne sont pas en reste. Les budgets dédiés et les réformes en cours ou à venir vont peser fortement sur les personnels mais aussi sur l'ensemble de la population.

« une offensive globale menée contre les salarié-es, les privé-es d'emploi, les retraité-es »

La politique menée et annoncée marque bien la volonté de rompre avec le projet de permettre à toutes et tous d'accéder, partout sur le territoire, à la culture, la connaissance, l'éducation, la formation, la pratique sportive. Ce projet s'appuyait sur des services publics et des associations dont la première mission n'était pas la rentabilité immédiate et qui permettaient donc de construire des actions dans la durée.

La réforme du 1^{er} cycle post-bac et l'instauration de fait d'une sélection à l'entrée à l'université, s'inscrit bien dans la même logique. Par manque d'anticipation, de budgets pérennes et de pilotage national, de nombreuses universités se trouvent en difficulté et n'ont plus les moyens d'accueillir les bachelier-es dans les cursus qu'ils ont

choisis. La réforme du bac professionnel (passage de 4 ans à 3 ans de formation), la montée des effectifs en lycée compliquent la construction des projets d'orientation des lycéen-nes. Face à ce constat les ministres Blanquer et Vidal font le choix de la sélection, en laissant les universités décidées de leurs capacités d'accueil par filières et des « attendus » demandés pour y accéder. Mise en place dans la précipitation la plus totale, cette réforme est la première étape d'une refonte du baccalauréat et du cursus en lycée. Le gouvernement distille les informations par des « fuites » ou des petites phrases qui toutes vont dans le même sens : mise en concurrence des lycées, sélection renforcée, passage au contrôle continu...

L'heure n'est pas au découragement mais bien au débat pour informer nos collègues, mettre en discussion nos propositions. D'autres choix sont possibles, nous le savons et nous le revendiquons !

Marie BUISSON

APRÈS LA SÉLECTION À L'UNIVERSITÉ, LE BACCALAURÉAT ATTAQUÉ

Jean-Michel Blanquer avait prévenu les organisations syndicales de l'Éducation : son ministère attendait la réforme de l'orientation dans le supérieur pour lancer celle du baccalauréat.

De même que la ministre Vidal excluait toute idée de sélection dans sa future réforme, JM Blanquer rappelait à cette occasion qu'il était « un grand défenseur du baccalauréat » qu'il s'agissait seulement de « remuscler ».

À défaut d'une vision émancipatrice de l'École et de l'Université dont ont la charge ces deux ministres issus de ce qu'il est coutume d'appeler la « société civile », il faut leur reconnaître une forte capacité à s'adapter aux nécessités « politiques » de leur fonction telles que l'usage immodéré des éléments de langage.

Ainsi, pour Frédérique Vidal, il n'y a pas de sélection à l'entrée de l'Université, enfin sauf pour les filières « sous tension ». La preuve, s'il en était besoin, il n'y a pas de « non » à l'entrée des autres filières universitaires mais un « oui mais » sous forme d'un contrat de réussite obligatoire.

Surtout, au cas où on douterait encore de la parole apaisante de la ministre, ce « non » aux filières en tension et ce « oui mais » ne dépendront pas de « prérequis » mais « d'attendus ».

Circonvolutions mises à part, le projet de loi annoncé instaure bien la sélection en licence et rompt avec la mise en œuvre, dans les textes sinon dans les faits, de la démocratisation du système éducatif français.



Il s'agit donc maintenant d'établir une politique cohérente en s'attaquant au premier grade universitaire, censé, jusqu'ici, être l'unique clef d'entrée à l'université : le baccalauréat.

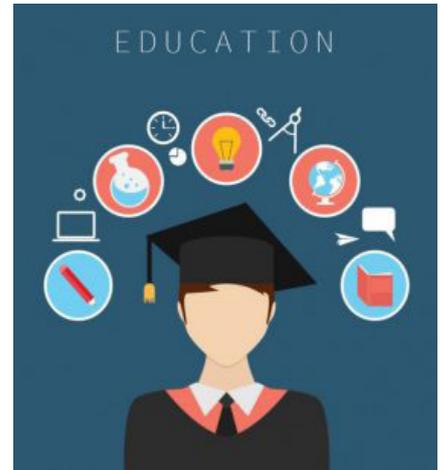
J.M. Blanquer a donc missionné Pierre Mathiot, ancien directeur de Sciences-Po Lille, pour constituer, avec l'Inspection générale, une mission de réflexion afin de rénover le baccalauréat, en lien avec la réforme de l'orientation post bac.

Cette mission doit rendre un rapport avant fin janvier. Blanquer lancera alors un cycle de concertation en vue d'annonces avant la fin d'année scolaire pour une mise en œuvre lors de la session 2021 (élèves entrant en seconde à la rentrée 2018).

Il est à noter que cette mission ne porte que sur les baccalauréats général et technologique. Le baccalauréat professionnel est inclus dans les discussions sur la voie professionnelle, autre chantier ouvert par le MEN, en lien avec les discussions sur la formation professionnelle et l'apprentissage qui ont débuté au ministère du travail avec les confédérations.

La CGT Éduc'action a été reçue par cette mission le mardi 14 novembre.

A priori, il s'agit de réfléchir à la mise en œuvre de la volonté présidentielle de réduire à quatre le nombre d'épreuves ponctuelles en terminale générale et technologique et des modalités de mise en œuvre du contrôle continu. La mission



doit également faire le lien avec les « attendus » introduits par la réforme de l'entrée en licence.

La CGT Éduc'action a rappelé son attachement au maintien de l'examen sous forme d'épreuves ponctuelles seule garantie d'égalité et du caractère national du baccalauréat.

Elle a également réaffirmé son opposition à la sélection à l'entrée de l'université, l'obtention du bac, 1^{er} grade universitaire, devant garantir cette entrée quelle que soit la licence choisie.

La CGT Éduc'action et la FERC exigent l'abandon de la réforme Vidal et s'opposent à cette réforme du baccalauréat. En abandonnant une partie des épreuves ponctuelles et en introduisant une grande part de contrôle continu, elle contribuera à fragiliser le baccalauréat, 1^{er} grade universitaire, dont la valeur pourrait alors être évaluée suivant le lycée d'origine des bacheliers, élément d'appréciation supplémentaire pour la sélection à l'entrée de l'université.

Il s'agit maintenant de construire les mobilisations pour bloquer ces réformes.

QUAND « BIG DATA » S'ATTAQUE AUX CERTIFICATIONS !

L'offensive patronale contre les certifications publiques, qui constituent des repères en termes de classification et de salaires, n'est pas nouvelle.

Cependant, elle peut prendre un autre visage avec l'arrivée d'un certain environnement numérique sur le marché du travail. S'il est vrai que les offres d'emploi sur Internet fleurissent, s'en servir pour élaborer des référentiels d'emploi et de compétences peut s'avérer dangereux.

Oui, il y a un marché numérique du travail.

Lorsque Antoine Jouteau, le patron triomphant du « Bon Coin.fr » annonce qu'il est un acteur indispensable sur le marché du travail puisqu'il met en ligne plus de 250 000 annonces et qu'il y a 2,6 millions de visiteur-euses par mois, uniquement sur l'onglet emploi du site de brocante. Il a fait dire à Nicolas Sarkozy, ancien président, « *c'est surprenant qu'il y ait autant d'emplois non satisfaits dans un pays qui compte 6 millions de chômeurs* ». Ben voyons ! « *Un utilisateur sur dix du Bon Coin va sur l'onglet Emploi* », renchérit le directeur général.

Le Bon Coin est devenu le deuxième site de publication d'offres d'emploi en France, juste derrière Pôle Emploi !

Pas étonnant après que la loi de 2005 sur « la cohésion sociale » ait mis fin au monopole de placement de l'ANPE. Sauf que les offres ne sont pas validées, comme dans le Service Public pour l'Emploi, par un-e agent-e qui vérifie que les annonces ne sont ni discriminatoires, ni sexistes.

Les dérives sont possibles¹ et une rapide visite sur le site permet de constater, si ce n'est des « offres bidons », pour le moins des annonces qui ne correspondent pas aux requêtes effectuées.

On retrouve donc massivement dans ces annonces les « soft-skills », c'est-à-dire le soi-disant « savoir être » et les bons comportements à tenir...

L'affaire n'est pas nouvelle. Monster et Cadremploi, par exemple, mettaient déjà en ligne les annonces presse, de fait payantes pour les employeurs, mais d'accès gratuit (c'est la loi) pour les candidat-es.

Mais ces annonces via Internet reflètent une demande explicite des employeur-euses sur des compétences qui n'en sont pas. Connaître tel ou tel langage informatique, ne fait pas d'un-e candidat-e un-e informaticien-ne. Il est implicite que seuls les informaticien-nes répondent à une offre d'informaticien-nes.

On ne retrouve donc dans ces annonces, trop souvent, que la partie immergée de l'iceberg, les « soft-skills » (compétences comportementales, secondaires, relationnelles, ...) qui sont discriminantes à l'embauche entre candidat-es égaux en termes de qualification toutes choses égales par ailleurs.

Compiler les offres Internet peut donc s'avérer dangereux.

Que la recherche empirique compile les offres Internet pour construire des référentiels d'emploi et de compétences peut donc s'avérer dangereux au vu de l'hétérogénéité syntaxique et lexicale.

Ainsi la présentation par le CRISP², lors d'un séminaire au CEREQ³, d'une tentative de classification des compétences, à partir de 2,3 millions d'offres sur Wolliby⁴, ne peut qu'interroger !

Surtout si c'est « *pour améliorer, l'offre de formation dans l'enseignement supérieur* » (sic), bien entendu, mettre l'université au service des patrons, CQFD ! D'ailleurs la grande masse de données qu'offre « Big Data », si elle permet de grands processus automatisés, ne permet pas l'analyse qualitative qui reste une expertise de terrain auprès des travailleur-euses, même pour identifier le lien entre les compétences et l'emploi.

Les certifications publiques (telle que les diplômes et titres professionnels), fruit de conquêtes historiques⁵ et du paritarisme (dans les Commissions professionnelles consultatives des ministères), sont des repères pour le/la salarié-e pour faire reconnaître ses compétences, elles mêmes répertoriées dans le ROME⁶. De l'aveu même des expert-es, il est bien difficile de faire le lien entre les offres d'emploi sur Internet et les 11 000 catégories référencées dans le ROME.

1- *Des candidat-es se sont vu réclamer un CV, puis des papiers d'identité et un RIB*

2- *Centre de Recherche Interdisciplinaire sur les Services Publics – Milan*

3- *Que fait Big Data au marché de l'emploi? – 29 septembre 2017 www.cereq.fr/index.php/content/download/19690/171614/file/sem_bigdata-emploi_prog.pdf*

4- *Portail Wollybi, de l'Observatoire du Laboratoire Numérique Tabulaex, spin-off Université de Milan-Bicocca,*

5- *Les arrêtés Parodi de 1945 déterminent une grille de classement des ouvrier-es dans le but de régler l'attribution des salaires*

6- *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*

BURN OUT : QUAND LE PATRONAT TRANSFÈRE LA RESPONSABILITÉ DES DÉGÂTS DU TRAVAIL SUR LES TRAVAILLEUR-EUSES

Cet article s'inscrit comme un droit de réponse à la mutuelle « Humanis » sur le burn out, dans le dernier Lien.

06

Le Lien N°193 DEC 2017



Le taylorisme a eu pour fonction de déposséder les travailleur-euses d'une partie de leurs métiers, de soumettre les corps pour augmenter les profits. Aujourd'hui, au travers du lean management, du new management public, la finalité est de soumettre aussi le mental pour modeler des travailleur-euses polyvalents, sommés de faire toujours plus de travail, d'en régler seuls tous les problèmes sans disposer de soutien, de marges de manœuvre, de pouvoir décisionnel. Quel que soit le type d'établissement dans lequel on travaille, nous sommes gérés comme des stocks, des flux, des marchandises.

Notre activité fait l'objet de contrôles incessants, le management ayant pour fonction d'encadrer le travail par la dictature des chiffres. Au final, il s'agit de produire des travailleur-euses qui consentent à leur propre exploitation.

Cela signifie que nous sommes de plus en plus confrontés au sous-emploi, à l'intensification du travail, à sa pénibilité, à l'insécurité du poste, de la fonction, de l'emploi, à l'individualisation, la mise en concurrence.

Ces maltraitances multiformes sont inscrites dans les organisations du travail et portent gravement atteinte à la santé, à la dignité, aux droits, aux métiers, à leur éthique, au sens du travail et à son utilité sociale.

Pour le patronat et consorts, quel intérêt dès lors de mener de grandes vagues de campagnes idéologiques sur le stress, les RPS, le burn ou bore out, le mal-être ou la souffrance, la dépression, voire le suicide ?

Il s'agit de masquer l'ampleur des dégâts liés à l'exercice du travail, de construire une vision victimaire des travailleur-euses, d'obtenir leur collaboration, celle de leurs organisations. Il s'agit de substituer la culture d'entreprise aux cultures de métier jugées subversives.

Pour satisfaire à la rentabilité, à la baisse du « coût » du travail, il s'agit aussi de faire la chasse à ceux qui sont critiques, se rebellent, s'obstinent à vouloir faire du bon travail et en tombent malade.

Dès lors, pour l'action syndicale, ne faut-il pas considérer que les travailleur-euses ne sont pas des victimes mais des résistant-es qui refusent d'être catalogués en souffrance, défailants ?

Derrière ces résistances, ne nous faut-il pas entendre l'aspiration à bien travailler ? Pour notre syndicalisme de classe, n'est-ce pas ce qui est profondément fédérateur, émancipateur ?

Il nous appartient, plus que jamais, de faire vivre nos droits, de contraindre les employeur-euses à

leurs obligations de moyens et de résultat pour garantir la santé et la sécurité des travailleur-euses : adapter le travail à l'humain, offrir des lieux de travail sains et sécurisés, former au poste et à ses risques professionnels, recenser les risques pour les éliminer.

Chaque entorse à ces obligations pose d'emblée la responsabilité civile et pénale de l'employeur-euse. D'où l'enjeu de faire qualifier les atteintes à la santé en accident du travail ou en maladie professionnelle et, pour les organisations syndicales, d'aller à la construction de la faute inexcusable de l'employeur-euse.

Faire vivre nos droits, c'est permettre à chacun-e de reprendre la main sur son travail, sur son métier, donc sur sa dignité, sa citoyenneté.

Chacun-e est à même de reconstruire de l'exigence sociale, chaque fois que l'orga syndicale va mettre en débat ce qu'il manque pour que chacun-e ne se fasse pas épuiser et puisse définir ce qui lui manque pour pouvoir faire correctement son travail. Tant il s'agit de pouvoir se reconnaître dans son travail, de pouvoir s'y épanouir.



JOURNÉE DE MOBILISATION INTERNATIONALE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La CGT se mobilise fortement avec une exposition « à contre coups » et une journée d'étude le 22 novembre sur la question des violences faites aux femmes.

Les violences au travail

- 20 % des femmes disent avoir subi du harcèlement sexuel.
- Il y a 10 tentatives de viol ou viols par jour.
- 70 % des femmes violentées ne le disent pas à leur employeur·euse.
- 40 % de celles qui en ont parlé estiment que cela leur a été défavorable.
- 30 % n'ont rien dit à personne.
- 5 % seulement déposent plainte.

Il y a une répercussion sur la santé mentale pour 85 % des victimes avec souvent une atteinte sur la santé physique ensuite.

Les violences dans la vie

- 220 000 femmes sont victimes de violence conjugale ou intrafamiliale.
- 83 000 femmes sont victimes de viol ou de tentatives de viol.
- Ces violences représentent 22 % des homicides en France.
- Une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son compagnon ou conjoint en France.

Il s'agit non seulement de dénoncer haut et fort toutes les formes de violence sociale imposées aux femmes mais aussi de chercher des moyens d'action pour lutter contre ces violences. Sophie Binet et le collectif femmes mixité, dont Rachel Silvera, chercheuse en sociologie, rappellent que le quart en moins salarial des femmes est déjà une violence, présentent ces chiffres terrifiants et annoncent les engagements et actions pris par la CGT.

Une cellule de veille a été mise en place depuis un an pour donner un espace d'écoute et d'accueil aux femmes qui subissent ou ont subi du harcèlement dans notre organisation. Les ateliers que les militantes du collectif animent mettent en exergue toutes sortes de modes

de dominations subies au travail, dans tous les milieux professionnels, publics et privés. Les ateliers font émerger des protocoles d'accueil des femmes et des moyens de lutte contre les harceleurs.

Ernestine Ronai, présidente de l'Observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis, présente avec beaucoup d'efficacité les mécanismes d'emprise (dont le dénigrement, la désocialisation, la terreur) qui enferment les victimes dans les violences, jusqu'à ce qu'elles puissent être entendues et aidées.

Enfin, après que Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI a expliqué à quel point cette mobilisation syndicale contre les violences est commune à tous les pays, Bernard Thibault (aujourd'hui administrateur du Bureau International du Travail) présente les enjeux de la ratification d'une convention sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail à l'occasion du centenaire de l'OIT, qui serait un symbole politique fort.

Il est évident qu'à la CGT, nous voulons militer toujours et partout contre toutes les violences faites aux femmes car nous nous engageons contre toutes les dominations et discriminations.



<http://www.ferc-cgt.org/communiquede-pressesur-l-umr-urmitte-13-novembre-2017-marseille>

Libérer la parole avec la CGT Recherche et Enseignement supérieur !

Les syndicats CGT Ferc-Sup et SNTRS-CGT ont tenu une conférence de presse le 13/11/17 pour rendre publiques leurs actions dans la dénonciation de conditions de travail indignes et l'aide apportée aux victimes d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel dans un laboratoire de recherche Marseillais.

Il s'agit d'un long travail entrepris sans tambour ni trompette depuis janvier 2017.

Nous sommes restés silencieux pour protéger les victimes et s'assurer que le travail mené ne serait pas étouffé par la hiérarchie du laboratoire. La démarche a été de tout mettre en œuvre pour que la parole se libère sur les conditions de travail et la dénonciation de harcèlement et d'agression sexuels.

Notre objectif a été d'être aux côtés des personnels en difficulté en les accompagnant dans le respect de leur anonymat. Notre action, en étroite collaboration entre le SNTRS et la Ferc-sup, s'est déroulée tant au niveau local que national et ministériel.

Nos camarades ont amené, après les avoir écoutées et rassurées, deux personnels féminins du laboratoire, victimes l'une de harcèlement sexuel pendant 7 ans et l'autre d'agression sexuelle, à témoigner devant les instances des établissements. Nous avons mis le ministère de l'enseignement supérieur et la recherche au courant des difficultés rencontrées par les témoins pour parler et du climat délétère. Un suivi s'est alors engagé pour la protection des victimes et l'éclatement de la vérité.

L'affaire a été instruite rapidement par le CNRS. Le chercheur incriminé vient d'être révoqué, par une décision exemplaire prise en CAP disciplinaire. Nous saluons ici tout particulièrement le courage des deux victimes qui contribue à l'évolution des mentalités.

AFPA – SAISON 13 – EPISODE 3

C'est un long feuilleton que celui de la lutte des salarié.es de l'AFPA et de leurs syndicats pour sauver leur outil de travail et le service public de formation professionnelle, particulièrement destiné aux personnes privées d'emploi. Avec la démission en novembre 2017 du Président Yves Barou, un nouvel épisode s'ouvre...

Retour sur les saisons précédentes.

Depuis la loi de décentralisation de 2004, tout a été fait pour que l'AFPA voie sa situation se dégrader : désengagement de l'Etat (la subvention passe de 750M€ à moins de 100M€), généralisation des appels d'offres publics régionaux, transfert en 2010 des services d'orientation à Pôle Emploi. Grâce à la résistance organisée par un front syndical unitaire autour d'une CGT majoritaire et volontaire, le personnel s'est maintes fois battu pour préserver son outil de travail et ce service public de formation professionnelle au service des adultes. En 2009, une mise en concurrence mortifère a été instituée entre les différents opérateurs de formation, aboutissant au « moins-disant ». L'intervention de Maryse Dumas, membre CGT du conseil d'orientation de l'AFPA, sera décisive en décembre 2011, pour rectifier la dérive marchande impulsée dans la gouvernance de l'époque. Un nouveau Président sera nommé en 2012, Yves Barou, mais son Plan de refondation n'aura pas permis de redresser la barre, bien au contraire.

La transformation en EPIC, une occasion manquée ?

Si la CGT fêtait en novembre 2016, les 70 ans de la création de l'AFPA par Ambroise Croizat (ministre communiste), en présence de Philippe Martinez, c'était pour bien marquer l'engagement de longue date de la CGT en matière de qualification des travailleur.euses. La transformation de l'Association AFPA, en Agence

sous forme d'EPIC au 1^{er} janvier 2017, n'a pas obtenu le succès espéré, ni auprès des salarié.es, ni des usager.es, ni des pouvoirs publics. Cette transformation juridique aurait dû permettre à l'opérateur historique de FPA de s'affranchir des contraintes du marché. Mais toute nouvelle stratégie de développement se heurte à « l'orthodoxie » financière de Bercy. Fin octobre 2017, le Président de l'AFPA jette l'éponge, et une nouvelle crise s'ouvre !

Une nouvelle ambition avec la mise en œuvre du PIC ?

L'Élysée et Matignon annoncent une ferme volonté d'offrir aux chômeur.euses une formation pour les remettre sur les chemins de l'emploi. Un PIC, Programme Investissement Compétences, de 15 milliards d'euros sur 5 ans permettrait de donner une qualification aux « publics les plus éloignés de l'emploi », et qui n'accèdent que très peu à la formation. C'est ce que sait faire l'AFPA, et bien ! Si, toutefois, on lui donnait les moyens de mobiliser tous les services dont ont besoin ces publics. Si Bercy permettait à la direction actuelle de lever les yeux de ses livres comptables, l'AFPA pourrait saisir cette opportunité et ainsi retrouver le sens de sa mission originelle : doter la Nation de la main d'œuvre dont elle a besoin par la qualification. Catherine Perret, administratrice CGT, et Christian Filliot, secrétaire du SN CGT et élu des salarié.es au Conseil d'administration, interviennent pour un nouveau projet pour l'AFPA avec une authentique ambition de développement.

Pour sa part, la FERC a réaffirmé de congrès en congrès, sa volonté de voir la création d'un service public de la formation, de l'orientation, de l'insertion et de la certification professionnelle articulé entre les GRETA, le CNAM et l'AFPA, organismes complémentaires et non plus concurrents. Un pilotage par l'Etat reste requis pour éviter les inégalités territoriales, avec une mise en œuvre régionale. Cette revendication, si elle est portée par notre confédération, pourrait peser lors des négociations de la réforme de la formation professionnelle en cours.

Les questions qui se posent maintenant pour l'AFPA.

Après avoir mis la directrice générale de l'AFPA, Pascale d'Artois, sous tutelle, **qui** l'Etat choisira-t-il pour remplacer Yves Barou au Conseil d'Administration et le/la faire élire comme Président.e de l'Agence ? Pour quelle mission : développer, dépecer ou liquider ? Avec quels objectifs funestes : supprimer combien d'emplois, à quel rythme et avec combien de fermetures de centres ? Ou bien pour accueillir 2 fois plus de public qu'actuellement ? Et pour quel résultat, in fine ? Va-t-on vers le transfert de l'activité formation des chômeur.euses de l'AFPA et sa filialisation au sein de Pôle Emploi ? Ou bien vers des GIP ou GIE régionaux regroupant AFPA et GRETA voire CNAM ?

Les salarié.es et les syndicats de l'AFPA comptent bien faire entendre leur voix et combattre toute tentative de détruire l'AFPA, belle conquête du Conseil National de la Résistance.

MISE EN PLACE DU CONSEIL SOCIAL ET ECONOMIQUE ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES (CSE)

Cette nouvelle instance regroupera les délégué-es du personnel, le Comité d'entreprise (CE) et le CHSCT. Dans certaines conditions, il peut se transformer en Conseil d'entreprise ayant la capacité de négocier des accords en lieu et place des délégué-es syndicaux.

Le CSE doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019.

Une activité électorale intense s'annonce dans les établissements de droit privé où nous nous devons d'être présents en négociant les protocoles électoraux, en nous déployant là où ne sommes pas présents. Pas une voix ne doit échapper aux organisations fédérées de la FERC !

Quelles échéances ?

Dans la période transitoire

- Si les élections devaient avoir lieu avant le 31 décembre 2017 : prolongation automatique des mandats.
- Pour les élections devant avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019 : mise en place du CSE à l'expiration du mandat de la première instance qui sera réunie.

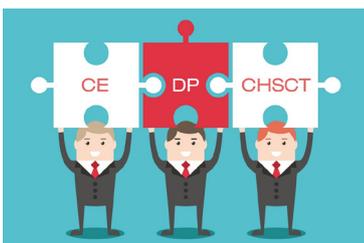
Ou

- Prolongation des mandats pour une durée maximum d'un an après consultation de chacune des instances.

Une représentation des salariés minorée.

Le nombre de titulaires du conseil social et économique (CSE) est en très forte régression.

Selon la taille de l'entreprise, elle se situe dans une fourchette allant de -50 % à -27,3 % comparativement à des instances entièrement séparées.



Cette arithmétique est trompeuse. En effet, les suppléant-es ne pourront assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du/de la titulaire, ce qui réduit la délégation salariale de moitié et prive les suppléant-es d'une participation active à la réflexion collective.

La notion d'établissement distinct pèsera lourdement sur le nombre de titulaires.

Les ordonnances retiennent la notion d'établissement « au sens du CE », basé sur l'autonomie du/de la chef-fe d'établissement.

Ce critère est beaucoup plus restrictif que ceux qui s'appliquent au CHSCT et aux DP : concrètement le nombre d'établissements disposant de ces deux instances est, sauf exception, largement plus important qu'il ne l'est pour le CE.

Le nouvel article L2313-4 stipule qu'à défaut d'un accord avec les délégué-es syndicaux (ou avec le CSE), l'employeur-euse décide seul du nombre et du périmètre des établissements distincts.

Or le nombre d'élus tend à plafonner au fur et à mesure que l'effectif s'accroît. L'employeur-euse a donc intérêt à limiter le nombre d'établissements pour que l'effectif de référence soit le plus élevé possible.

Chaque élu-e titulaire du CSE disposera de plus d'heures de délégation qu'il n'en était attribué au membre titulaire du Comité d'entreprise. Mais compte tenu du regroupement des instances et de la baisse du nombre d'élus, globalement au niveau de l'instance et non plus de l'élus, le nombre d'heures de délégation est en régression.



Si la réforme privilégie les heures de délégation au détriment du nombre d'élus, ce n'est pas un hasard : le Medef milite depuis longtemps pour une « professionnalisation » de la fonction de représentant-e du personnel. Il souhaite une concentration des moyens dévolus aux institutions représentatives du personnel sur quelques individus qui pourraient dès lors se transformer en « spécialistes ».

Un tel objectif aboutirait à une centralisation de la représentation du personnel, incompatible avec le lien de proximité qui lui est nécessaire. Le maillage de terrain est crucial et, inéluctablement, il est étroitement tributaire du nombre d'élus.

C'est la conception même du système de représentation du personnel qui est mise en cause. Les membres du CSE devront développer de nouvelles pratiques et faire preuve d'inventivité pour continuer à remplir leur mission essentielle : assurer la défense des intérêts de la collectivité de travail et faire contrepoids aux pouvoirs de direction de l'employeur-euse.

CORINE SAGLIET - SNEIP CGT PARIS

Peux-tu nous parler de l'évolution de l'enseignement privé depuis la loi Debré de 1959 ?

De la loi Debré (1959), qui permet aux établissements privés de passer un contrat avec l'État, à la loi Carle (2009) qui accroît la charge des communes dans le financement des écoles privées, en passant par les lois Guermeur (1977) donnant aux maîtres du privé les mêmes avantages sociaux qu'à ceux du public, et Censi (2005) qui rapproche les retraites des enseignant-es du privé de celles des enseignant-es du public, l'enseignement privé a obtenu toujours plus d'argent de la part des pouvoirs publics.

En juin 1992 sont signés les « accords Lang-Cloupet », qui entendent régler le contentieux entre l'État et l'enseignement catholique, notamment sur le forfait d'externat et sur la formation des maîtres.

Au quotidien, « le caractère propre » représente l'argument de choc des établissements privés sous contrat qui « les autorise » à faire passer un entretien afin d'obtenir un pré-accord avec le diocèse. Sans préaccord, point de salut !

Les établissements sous contrat d'association avec l'État doivent garantir que l'enseignement dispensé est laïque et que la liberté de conscience est assurée. C'est la contrepartie du financement par l'État. Dans les faits, les rectorats préfèrent bien souvent regarder ailleurs... Ce n'est que par l'action syndicale qu'on peut les obliger à faire respecter nos droits et la loi !

Quels problèmes rencontre le SNEIP-CGT concernant les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) ?

Mis en place à la rentrée 2013, les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) sont délivrés à l'issue d'un cursus de 2 ans en ESPE (École Su-

périeure du Professorat et de l'Éducation) prévoyant contenus disciplinaires, contenus didactiques et stages en observation puis responsabilités.

Premier problème : les Masters sont effectués pour les enseignant-es se destinant au privé sous contrat dans des instituts catholiques aux frais d'inscription exorbitants. De plus, on observe de grandes disparités pour le même Master entre différents instituts. C'en est fini de l'égalité face au concours des candidat-es.

Deuxième problème : alors que le SNEIP-CGT a fait annuler par le Conseil d'État la circulaire obligeant les lauréat-es du concours du privé sous contrat à effectuer leur 2^e année de Master dans un institut privé, le SGEC persiste et prévoit un entretien en sus du préaccord pour vérifier que les stagiaires en M2 dans une ESPE publique « correspondent bien au projet de l'enseignement catholique ». Cela au mépris total de la liberté de conscience, du droit pour chacun-e de choisir son lieu de formation.

Le SNEIP-CGT revendique la même formation, dans les mêmes lieux et selon les mêmes modalités pour tous les étudiant-es se destinant à l'enseignement, dans le privé comme dans le public.

Quand un-e enseignant-e demande une mutation en province, comment cela se passe-t-il ?

De nombreux diocèses réclament des frais de fonctionnement à tout enseignant-e désirant muter. (A Paris: 11€ pour demander une mutation en province). Le SNEIP-CGT a réussi dans de nombreuses académies à faire cesser ce système.

Pas facile d'obtenir une mutation quand on est certifié et qu'un non contractuel (DA sans concours) est sur le poste. Les chef-fes d'établissement se cachent derrière le caractère propre et le rectorat ferme les



yeux. L'an dernier une lauréate certifiée chinoise ne pouvait obtenir satisfaction sur Paris alors qu'un poste était vacant. Le rectorat lui proposait d'enseigner dans trois lycées différents pour un temps plein. Nous nous sommes battus et avons obtenu satisfaction. C'est le DA qui est sur les trois établissements.

Au quotidien, enseigner dans un établissement catholique, ça se passe comment ?

Pas facile, quand dans les écoles primaires, il est coutumier d'imposer aux professeur-es une 28^e heure consacrée à la catéchèse, alors que cela ne devrait reposer que sur du volontariat.

Pas facile non plus d'échapper à un voyage « pèlerinage » ou une « journée de réflexion sur la pastorale » quand tout l'établissement y va. Bien entendu ce voyage est déclaré au rectorat « voyage d'étude ou journée pédagogique... »

Pas facile de devoir supprimer tous les cours quand les funérailles du pape sont retransmises en direct dans les couloirs de l'établissement...

Pas facile, d'enseigner certaines matières comme les SVT.

Pas facile quand on est seul-e, isolé-e, sans concours. C'est pourquoi il est important de se regrouper, de se syndiquer pour faire respecter sa liberté !

Pour nous, au SNEIP-CGT, les libertés ne peuvent pas se partager !

C'est pour cela que la laïcité que nous portons est indissociable d'une perspective d'émancipation humaine.

Enseignement supérieur : chacun.e doit pouvoir choisir sa voie !

la
cgt
FERC

Chômage : qui est responsable ?

Après s'être attaqué au code du travail, le gouvernement a dans le viseur l'éducation et la formation : « concertations » sur l'accès aux études supérieures, la formation professionnelle, l'apprentissage et la réforme du bac. L'éducation se voit porter la responsabilité du chômage. Pourtant c'est bien le patronat qui préfère courir derrière les profits en investissant dans la finance plutôt que d'investir pour nos emplois. Des 1 million d'emplois promis par le MEDEF en contrepartie de crédits d'impôt, nous n'avons vu qu'un pin's sur la veste de Pierre Gattaz. Ce faux procès à l'éducation est le prétexte à l'individualisation et la casse des diplômes nationaux base des conventions collectives et des statuts. Il est utilisé pour réduire les attentes envers l'éducation aux besoins des entreprises.

Massification scolaire ou sélection ?

L'élévation du niveau global de qualification est autant un enjeu de progrès social qu'une nécessité économique. Les gouvernements successifs n'ont pas financé la massification

de l'enseignement supérieur à hauteur des besoins. Sur les dix dernières années seulement, le nombre d'étudiant.es a augmenté de 20% alors que le budget alloué n'a augmenté que de 10%. Pour 2018, la hausse du budget est de 0,75% en deçà de la hausse des prix attendue. Pas étonnant qu'aucune création de postes ne soit prévue. Devant ce constat, l'alternative politique est claire : soit investir pour se donner les moyens de la massification, soit sélectionner pour réduire le nombre d'étudiant.es !

Pour le gouvernement : on sélectionne !

À la suite de cette rentrée catastrophique dans les universités symbolisée par les refus d'affectations et le tirage au sort, le gouvernement a lancé des « concertations » éclair pour réformer le premier cycle universitaire. L'objectif affiché par le gouvernement était de répondre à « l'échec en Licence ». Les étudiant.es issus des bacs pro sont régulièrement montrés du doigt, sans que soit remise en cause la réforme du bac pro en 3 ans. Le gouvernement

veut instaurer des « contrats de réussite » que devront signer les étudiant.es (individualisant ainsi l'échec et culpabilisant chacun) et mettre en place des « prérequis ». L'objectif réel est d'instaurer une sélection à l'entrée en Licence, après que le gouvernement précédent l'a fait à l'entrée en Master.

Des moyens pour toutes et tous !

La FERC-CGT refuse cette orientation qui va à l'encontre des besoins de notre société, elle fait le choix de la réussite et de l'émancipation de toutes et tous. Les 5 milliards de cadeaux faits aux plus riches seraient mieux utilisés s'ils étaient mis au service des jeunes pour leur permettre de construire tout au long de leur cursus leur orientation sans choix irréversible. À l'opposé d'une individualisation des formations et des diplômes par bloc de compétence, la FERC-CGT défend la mise en place de véritables passerelles permettant la fluidité des parcours. Le droit de « prendre son temps » doit être reconnu aux jeunes. Il faut penser l'université dans l'ensemble des formations supérieures. Pour permettre ce droit au choix, il faut des moyens pour ouvrir les places nécessaires en BTS, IUT, Licence ...

Les prérequis ou la sélection à peine voilée

A côté de la « sélection » que les IUT, BTS et CPGE continueront à opérer, les Universités pourront fixer des « attendus » qui leur permettront de trier les candidatures qui leur seront soumises.

Désormais, les candidatures individuelles des lycéen.nes seront examinées aussi par les établissements pourtant décrits comme « non sélectifs ». Les notes et bulletins, les avis des conseils de classes seront pris en compte. Les universités pourront même demander des lettres de motivation ou des comptes-rendus de projets associatifs, afin de déterminer si un.e lycéen.ne a le bon profil et les résultats pour intégrer telle ou telle formation. Par ailleurs le travail sur l'orientation ne se limite pas à la classe de terminale, pourtant depuis des années les moyens dédiés à l'orientation des collégien.nes baissent (manque chronique de personnels d'orientation, fermetures de CIO ...)

Une université ne pourra dire non à un.e lycéen.ne que si elle a atteint ses capacités d'accueil. Les filières « en tension » ne se résument pas au STAPS, au droit ou à la psycho souvent mis en avant, à cette rentrée elles regroupaient 169 filières. Les universités pourront aussi répondre « oui, si » et imposer le suivi en plus des modules de rattrapages (les modules en ligne, les Moocs sont fortement mis en avant) avec une éventuelle année de renforcement.

Le risque est grand de voir apparaître des parcours à plusieurs vitesses jouissant d'une reconnaissance différenciée. Comment sans moyens supplémentaires demander aux universités de mettre en place des dispositifs de rattrapages ? Comment alourdir les cursus des étudiant.es les plus fragiles alors que plus de 50% d'entre eux travaillent pour financer leurs études ?

La modularité : déréglementation du supérieur.

Le maître mot de cette réforme sera celui de « modularisation » : décomposer et recomposer les blocs de la licence permettrait de le faire à son rythme, en deux, trois ou quatre ans. A priori difficile d'être contre !

Sauf que cette volonté de modularisation est faite sans moyens. Pour faire des économies, les universités seront contraintes de regrouper dans des amphis des étudiant.es de plusieurs sections avec le même enseignante ou tabletront sur l'utilisation de la formation en ligne (les fameux « Moocs »). Le résultat : les conditions d'apprentissage pour les jeunes et de travail pour les personnels seront encore plus dégradées !

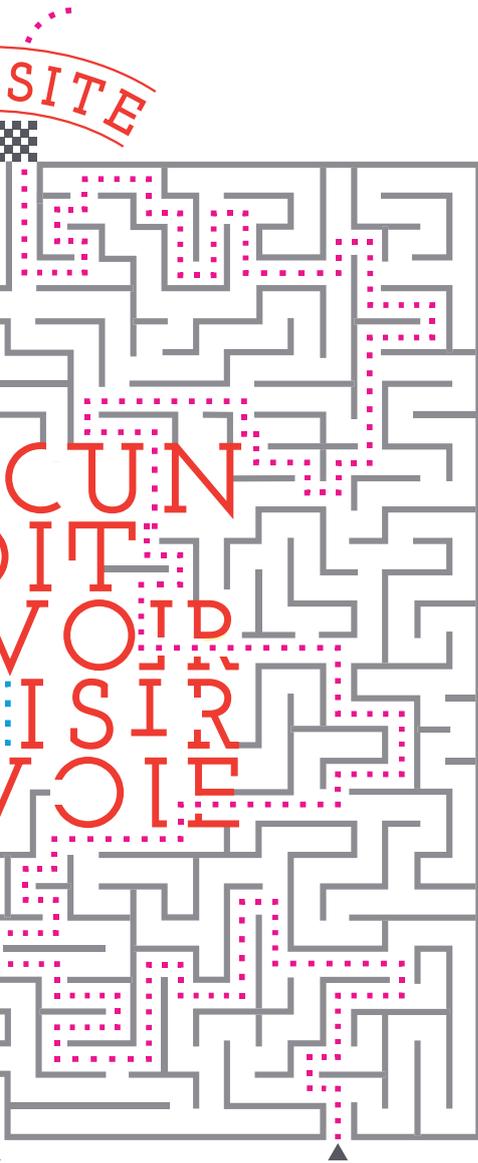
Mais le principal intérêt pour le patronat est la casse du cadre national des diplômes. Les diplômes étant à la carte, les salaires le seront aussi ! C'est le pendant dans l'éducation du projet libéral d'individualisation des salarié.es et de remise en cause de la hiérarchie des normes.

Comme les attendus et les diplômes pourront varier selon les établissements, la carte de France deviendra un vaste outil de tri : qui sera admis à faire la licence d'une même discipline dans une « université de recherche », « une université d'excellence » ou dans un « collège universitaire » où la proportion d'enseignant.es chercheures sera réduite ? Toutes

les universités ne seront pas pour tout le monde. En filigrane c'est la spécificité d'un enseignement universitaire adossé à la recherche ouverte à toutes et tous qui est remise en cause. C'est aussi à terme le statut d'enseignant.e-chercheur.e qui est en danger.



Les questions budgétaires et de postes soigneusement évitées



Le gouvernement communique sur son budget d'un milliard sur le quinquennat pour financer son « plan étudiants ». Sur ce milliard, 500 millions avaient déjà été annoncés via le Plan d'Investissement attribué aux Universités sur appel à projet et donc sans rapport direct avec les besoins pédagogiques ou les difficultés de fonctionnement.

Au final, le plan prévoit la création de 32 000 nouvelles places pour tout le quinquennat dont 7 000 en BTS et l'embauche de 2 500 enseignantes supplémentaires dans le Supérieur. Or le gouvernement prévoit 200 000 étudiante.es supplémentaires à la fin du quinquennat, un chiffre sous-estimé, on sait que dans la seule année 2017

près de 80 000 bachelier.es professionnels n'ont pas pu entrer dans le supérieur.

Sur le fond, donc le gouvernement déconnecte le problème de réussite étudiante et le manque de place, de la question des moyens. Or, le budget de l'Enseignement Supérieur est insuffisant et en baisse depuis 2008. Il n'a pas permis de faire face aux 180 000 étudiantes supplémentaires arrivées entre 2009 et 2016. Le gouvernement cherche donc à faire porter aux étudiante.es la responsabilité de leur échec ou de leur réussite.

Qualification contre compétences

La vision gouvernementale de la « formation tout au long de la vie » est la même que celle du patronat : déréguler et individualiser, en cassant les cadres et repères collectifs. Le gouvernement souhaite généraliser les « blocs de compétences ».

En remplaçant la qualification par les compétences, c'est l'ensemble des outils qui font sens et

permettent aux salarié.es de se reconnaître collectivement au sein d'un champ professionnel et d'un métier qui disparaissent. Cela remet en cause les contenus des diplômes, leur qualité et leur caractère national. Ce n'est qu'ainsi que l'on peut comprendre la volonté de remettre en cause le Baccalauréat comme premier grade universitaire.

Pour remplacer les diplômes, le patronat veut imposer les certificats de qualification professionnelle et les blocs de compétences dont il définira lui-

même les contenus.

Globalement, les récentes réformes de la formation professionnelle tout au long de la vie organisent la formation sous le seul angle de l'emploi, au prétexte que la formation permettrait de réduire le chômage. Or la formation ne crée pas l'emploi. L'objectif réel est de servir les seuls intérêts du patronat et de renvoyer l'individu la charge de son « employabilité ».

Ni prérequis, ni sélection, des moyens pour la réussite de toutes et tous !

La FERC-CGT s'oppose à la remise en cause du bac comme 1er grade universitaire et diplôme national garantissant l'accès de tous les bachelier.es sur tout le territoire aux filières post-bac et aux établissements de leur choix, à toute extension de la sélection. Elle refuse la création de voies de formation de relégation réservées aux seuls bachelier.es professionnels et technologiques.

La FERC-CGT revendique une élévation du niveau de qualification de toutes les jeunes leur garantissant l'accès à un emploi stable et bien rémunéré. L'enseignement public, scolaire et supérieur, doit permettre l'égal accès de toutes et tous au meilleur niveau de formation. Il doit être qualifiant et doit permettre de valider les années d'études par un diplôme reconnu dans les grilles de classification afin de garantir les droits et rémunérations des futures salarié.es.

Sans moyens pour donner de bonnes conditions de travail au personnel des établissements et de bonnes conditions d'études aux jeunes, notre système éducatif reproduit les inégalités sociales. Il n'est plus en capacité de remplir ses missions et de porter l'espoir de promotion sociale faite aux jeunes et à leurs familles.

Pour la FERC-CGT, l'Ecole et l'Université doivent contribuer à la construction des connaissances, constituer un lieu où tous les élèves et étudiant.es peuvent s'approprier les savoirs, acquérir un esprit critique et accéder à la culture. Ainsi, elles contribueront à l'émancipation de toutes et tous.



4 pages sélection
novembre 2017

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite: Prendre contact Me syndiquer

Nom (Mme/M.) Prénom :

Tel : Mel :

Adresse :

Code postal : Commune :

Secteur d'exercice :

Lieu d'exercice :

Retour à FERC-CGT 263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex

LES DÉFENSEUR·ES SYNDICAUX NE SONT PLUS LIMITÉS À UNE RÉGION

Décision du Conseil d'État sur la compétence territoriale des défenseur·es syndicaux

La fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT a attaqué la disposition issue du décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 et inscrite dans l'article D. 1453-2-4, qui limitait la compétence du/de la défenseur·e syndical au ressort de la Cour d'appel de son domicile ou du lieu de son exercice professionnel.

La FERC est intervenue au soutien de l'action de la Fédération du spectacle et a été admise dans son intervention.

Le Conseil d'Etat, dans une décision du 17 novembre 2017, annule cette restriction. Ceci permet aux défenseur·es syndicaux de se présenter devant tous les conseils des prud'hommes et toutes les cours d'appel du territoire français.

Il s'agit là d'une belle victoire pour la Fédération qui nous permet de nouveau de fournir une défense de qualité aux salarié·es des organisations fédérées de droit privé de la FERC.

Le Conseil d'Etat a considéré que les organisations syndicales ont fait valoir, à juste titre, et sans être sérieusement contredites, l'impossibilité à laquelle elles sont confrontées pour proposer, dans chaque région, des défenseur·es syndicaux ayant des compétences suffisamment variées pour assister et représenter les salarié·es y compris dans des branches présentant de fortes spécificités. Il en découlait une moindre spécialisation des défenseur·es syndicaux et des difficultés importantes en cas de déménagement ou de mutation d'un·e défenseur·e syndical en cours d'instance.

Le Conseil d'Etat indique que l'intérêt pratique d'un cadre régional, avancé par le ministère du travail, pour assurer :

- la tenue des listes,
- gérer le remboursement aux employeur·euses de la rémunération des absences des défenseur·es syndicaux,
- prendre les décisions liées à la qualité de salarié·e protégé qui est reconnue aux défenseur·es,

n'implique pas que l'on limite à une seule région l'exercice des fonctions de défenseur·e syndical.

La gestion régionale de l'inscription sur les listes de défenseur·es syndicaux aujourd'hui gérée par les unions départementales n'est pas remise en cause. On doit y voir, pour la CGT, une incitation à une meilleure coordination entre le niveau fédéral et le niveau interprofessionnel.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'avant le décret du 18 juillet 2016, les salariés pouvaient faire appel au /à la défenseur·e de leur choix dans le cadre de la libre organisation des syndicats.

Enfin, les règles de la postulation (c'est à dire l'obligation d'avoir un·e avocat·e « local » qui assume les

tâches administratives devant les juridictions pour un·e avocat·e d'un autre barreau) prévues par la loi du 31 décembre 1971 ne s'appliquent pas aux parties devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale. Elles peuvent être assistées et représentées par l'avocat·e de leur choix quelle que soit sa résidence professionnelle.

Prévoir une dérogation à ce principe, seulement dans le cas où le/la salarié·e confie ses intérêts à un·e défenseur·e syndical est une « une erreur manifeste de droit » censurée par le Conseil d'Etat.

Cette censure rétablit l'équité entre les salarié·es et les employeur·es qui, en y mettant le prix, pouvait s'adjoindre le concours de cabinets onéreux là où ils le souhaitaient.

Elle consacre le retour à une défense portée par des militant·es syndicaux, au fait des problématiques des salarié·es qu'ils/elles représentent, parce que partageant leurs conditions et réalités de travail. Elle permet, et ce n'est pas rien, qu'une défense syndicale appuyée par l'action syndicale et les revendications propres à chaque champ, soutienne une démarche de conquête des droits individuels et collectifs qui clairement cherchera à « faire jurisprudence ».



ANTICIPATION DE LA LOI VIDAL POUR METTRE FIN À L'UNIVERSITÉ PUBLIQUE ET CONTOURNER LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

Après obtention du label d'excellence IDEX par l'université de Lyon et pour le préserver, la gouvernance de l'École Normale Supérieure de Lyon (ENS Lyon) a présenté à son Conseil d'administration le document « Les principes incontournables de l'Université-cible » présentant l'organisation d'un futur établissement résultant de la fusion de l'Université Lyon 1, l'ENS Lyon et l'INSA de Lyon dans un premier temps puis, selon un calendrier restant à définir, des autres établissements de la ComUE qui devront souscrire à cet « écosystème territorial ».

16

Conformément aux vœux de la ministre, les promoteurs du projet de cette « Université-cible » revendiquent l'expérimentation d'un statut d'établissement dérogoatoire.

Ce statut dérogoatoire élaboré pour les sites où la résistance des personnels et étudiant-es aux regroupements reste forte (Paris Saclay, Toulouse, etc.) permettra d'engager le processus de restructuration en laissant l'illusion que les établissements concernés conserveront leur nom et leur indépendance d'administration.

Cette attaque contre l'Université publique s'insère parfaitement dans la politique « d'excellence » (le projet repose « sur le potentiel académique avéré de ses membres ») et dans la mise en œuvre de la sélection (l'établissement veut avoir « la capacité à choisir ses étudiants ») telle que devrait l'instaurer la prochaine loi de la ministre Frédérique Vidal.

Plus grave, à la faveur de cette restructuration et en contradiction avec toutes les règles régissant les statuts des fonctionnaires d'État, ce nouveau type d'établissement que revendiquent celles et ceux qui veulent mettre fin au service public national d'enseignement supérieur et de recherche devrait être autonome en matière de recrutement (avec notamment des contrats de projets reconductibles) et de ges-



tion des carrières des personnels administratifs, techniques, des bibliothèques et enseignant-chercheur-euses (sur la base d'un « rapport annuel d'activité » pour tous s'affranchissant des instances statutaires telles que les Commissions administratives paritaires).

Préfigurant la libéralisation des salaires sur l'Université de Lyon, le CA attribue généreusement une indemnité de 10 000€ pour 40 heures de travail à un des membres du Scientific Advisory Board... Suivra la libéralisation-ubérisation des emplois avec l'annonce de recrutement d'enseignant-es-chercheur-euses en contrats de projets.

Nos organisations (FERC, UFSE et CGT FERC Sup) ont interpellé le ministère de l'Action et des Comptes

Publics ainsi que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation pour exiger le respect de la réglementation nationale de gestion des personnels en vigueur dans nos établissements conformément aux règles statutaires définies par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, loi dite loi Le Pors, et la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Nos syndicats CGT, avec les autres organisations syndicales et étudiantes, construisent la résistance à ces projets pour porter, au contraire, les principes d'un service public national, démocratique, laïque et émancipateur.

LES PRISES DE DÉCISION DU CNF

Le Conseil National Fédéral s'est déroulé les 16 et 17 novembre derniers.

Il s'est tenu en présence de 75 délégué-es représentant la plupart des organisations fédérées et l'UFR. Si on peut regretter l'absence de certaines, notamment dans le secteur associatif, et le fait que nous n'ayons pas fait le plein des délégué-es délibératifs (35 sur les 90 prévus), la teneur des débats a été à la hauteur des enjeux de la situation actuelle du pays.

La première journée a été notamment consacrée à l'actualité des attaques du gouvernement tant contre le monde du travail en général (ordonnances Macron en premier lieu et cadeaux aux plus riches avec la baisse de l'ISF quand les plus précaires voient les APL diminuer et la CSG augmenter sans compensation pour certain-es) que contre nos secteurs (réforme des études post bac, baisse drastique des emplois aidés, budgets dans nos ministères, etc.).

Les discussions ont permis de faire le point sur la stratégie des luttes engagée au niveau de la confédération mais aussi à celui de la fédération avec la reconstruction d'une interfédérale pérenne. Si la 1^{ère} fait toujours débat sur le côté unitaire ou non des journées d'action et sur la question de leur côté perlé, il a été reconnu la prise de responsabilité de la CGT qui n'a pas hésité à appeler, parfois seule, pour exiger le retrait du projet de loi Travail XXL quand d'autres organisations tergiversaient.

Concernant l'interfédérale, c'est à l'initiative de la FERC qu'elle a été relancée, alliant syndicats de personnels et organisations lycéennes et étudiantes, afin de mener une bataille unitaire contre le projet de mise en place d'une sélection et de prérequis généralisés à l'université.

En parallèle, la FERC mène d'ailleurs une campagne d'information avec affiches et quatre pages dénonçant ladite réforme... Pour allier le dire au faire, le CNF a suspendu ses travaux le jeudi après-midi pour participer à la manifestation interprofessionnelle parisienne.

Lors de la deuxième journée, les délégué-es se sont penchés sur la validation de la feuille de route de la FERC pour l'année à venir avec deux débats plus poussés : celui sur la précarité et l'évolution de l'emploi avec le recours à l'auto-entreprenariat ; les élections professionnelles à venir.

Après une séance d'amendements, elle a été adoptée à 98,22 % des votes exprimés. Elle porte notamment les perspectives d'actions suivantes :

- La lutte contre les réformes en cours ou à venir notamment par le biais de campagnes de communication et la construction de mobilisations professionnelles et interprofessionnelles.
 - La poursuite du travail au sein de la CGT avec les autres fédérations et la confédération.
 - La prise en compte des nouveaux statuts des travailleur-ses et la lutte renforcée contre la précarité.
 - Le travail unitaire avec les autres organisations syndicales et plus largement, dans l'indépendance et le respect des prérogatives de chacun-e, avec les associations et les partis politique prêts à faire barrage aux projets antisociaux du gouvernement et du patronat.
 - La création de référent-es fédéraux dans les territoires pour créer une dynamique dans nos secteurs.
 - Le renforcement de la syndicalisation et de la continuité syndicale.
- (Voir feuille de route en supplément)*

La CGT Culture quitte la FERC

Suite au congrès extraordinaire de l'UGFF pour adopter les nouveaux statuts de l'UFSE et conformément à sa volonté exprimée depuis longtemps, la CGT Culture a fait part à la Fédération au printemps dernier de sa décision d'engager les débats au sein de l'organisation sur sa désaffiliation de la FERC pour une affiliation directe à l'UFSE.

Afin de régler la situation avant 2018, pour ne pas interférer dans la préparation des élections professionnelles prochaines, il a été décidé d'engager le processus de changement d'affiliation le plus rapidement possible, dans le respect des statuts des différentes organisations concernées.

La CGT Culture a tenu un congrès statutaire extraordinaire en septembre. Ses militant-es ont fait le choix, à plus de 98%, de changer son affiliation fédérale.

Le CNF devait se prononcer sur la question et a acté cette désaffiliation avec les votes suivants :

**Mandats représentés :
201 017 (98,96 %)**

**Mandats exprimés :
20 603 (98,03 %)**

Pour : 18 305 (88,85 %)

Contre 2 298 (11,15 %)

ET AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES, L'APPRENTISSAGE ÇA DIT QUOI ?

Pour contrer le taux de chômage élevé des jeunes, le gouvernement décrète aujourd'hui que l'apprentissage est LA solution pour leur insertion. Il s'appuie sur des modèles européens.

Objectif : former une main d'œuvre aux exigences des entreprises !

Avec 1,6 million d'apprenti-es, l'Allemagne est la première actrice de l'apprentissage en Europe.

La formation professionnelle repose sur un système dual corporatiste qui combine formation scolaire et apprentissage en entreprise. L'orientation dans les pays germaniques se faisait vers 12 ans.

Depuis le début des années 2000, des expérimentations visent à repousser l'âge du choix d'orientation. Aujourd'hui l'âge moyen d'entrée en apprentissage est de 19 ans.

L'apprentissage est régulé par le marché des places offertes par l'entreprise qui prépare la main d'œuvre dont elle aura besoin demain. Généralement de ce fait, elle garde les apprenti-es à l'issue de la formation.

L'entreprise est au cœur du système. Elle ne perçoit aucune subvention mais ne paie pas l'école financée par l'État. Ce sont les entreprises qui gèrent l'apprentissage ouvert à chacun-e avec la possibilité d'en raccourcir la durée.

On observe que la proportion de jeunes qui sont toujours en études trois années après la fin de leur apprentissage est relativement élevée. Un des enjeux actuels en Allemagne est d'intégrer les jeunes les plus en difficultés et de réduire le taux d'échec. Le taux de rupture de contrat est de 25 % en lien souvent avec les conditions de travail du métier choisi.

Jusqu'à peu, environ 60 % d'une classe d'âge choisissait cette voie à l'issue de la scolarité obligatoire mais en 2014, plus de 50% des élèves ont opté pour une formation académique. Cette proportion s'accroît depuis.

La formation par apprentissage ne donne plus assez de garanties pour retrouver un emploi en cas de licenciement et le cursus est trop orienté sur l'employabilité pour permettre des changements d'orientation. Exit donc le modèle allemand !

Un autre modèle côté suisse, cette fois. Est-il plus fiable ?

L'apprentissage est là encore massivement suivi : près de deux collégien-nes sur trois se tournent vers l'apprentissage et l'immense majorité (90%) choisit de le faire au sein de l'entreprise, en formation dite duale.

La formation professionnelle est posée par l'Etat fédéral. Les cantons se contentent de la mise en œuvre. Les branches professionnelles déterminent les cursus de formation, le nombre d'heures de cours, les programmes et les compétences à acquérir par métier ou par secteur d'activité.

Ce sont les jeunes des milieux les moins aisés qui y sont orientés majoritairement et l'on retrouve les mêmes discriminations que celles existant en France. Lorsque les jeunes sortent du système scolaire vers 15 ans (limite de la scolarité obligatoire), ils peuvent avoir un temps de transition avant d'entrer en apprentissage.



Ce temps s'allonge depuis quelques années. Les entreprises rechignent, en effet, à engager des apprenti-es trop jeunes et les jeunes choisissent leur orientation de plus en plus tard. En moyenne, ils sont alors en transition pour 2 ans à 2 ans et demi durant lesquels ils suivent des programmes d'accompagnement intégrés bien souvent au système de formation professionnelle.

80% du temps de parcours se fait en entreprise. Les cantons sont responsables de l'organisation des examens et du contrôle des entreprises afin de garantir la qualité à la fois des conditions d'études des jeunes et du contenu de leur formation.

L'apprentissage existe aussi à tous les degrés de la filière qui dispose de son propre baccalauréat, mais aussi de ses Universités de métier (les HES, Hautes écoles spécialisées) destinées à alimenter en technicien-nes haut de gamme la machine économique suisse.

La voie de l'apprentissage en France n'est pas la seule voie de formation professionnelle des jeunes. Chaque voie présente des atouts qui doivent être renforcés pour garantir réellement une formation émancipatrice et insérante pour tous les jeunes concernés, sans perdre de vue l'essentiel : c'est la détention d'une qualification qui favorise l'accès à l'emploi. Mais pour y accéder, encore faut-il que l'emploi existe !

PENSER UN SYNDICALISME INTERNATIONAL AU SERVICE DES MOBILISATIONS

Du 20 au 22 mai se tenait la première université d'automne francophone du Global Labour Institute (GLI). Le GLI est un réseau qui essaye de regrouper au niveau international les organisations syndicales qui pour beaucoup participent à la Confédération Syndicale Internationale (CSI), mais portent un regard critique sur son fonctionnement actuel.

Le GLI est présent avec des instituts au Royaume-Uni, en Russie et États-Unis. Le GLI UK organise depuis 2012 une université d'été anglophone à Manchester. Pour lancer l'initiative francophone le GLI s'est appuyé sur le ReAct, une association plutôt jeune et dynamique, qui de manière volontariste cherche à tisser des liens entre les collectifs militants pour lutter contre les multinationales. Le ReAct a déjà collaboré avec la CGT sur des campagnes de mobilisation visant McDo, STMicroelectronics ou encore des centres d'appels basés au Maghreb.

Cette Université d'automne a permis de croiser plusieurs dizaines de syndicalistes français (CGT, Solidaires, FSU, CNT), internationaux (Afrique, États-Unis, Brésil, Belgique, Grande-Bretagne...), membres associatifs et chercheur-euses, avec une présence notable de jeunes et de femmes impliqués.

La CGT a participé à cette initiative avec un double objectif : tisser de nouveaux liens avec des organisations syndicales et découvrir de nouvelles méthodes de militantisme issues du monde anglo-saxon, « l'organizing » utilisé avec une certaine efficacité par le ReAct.

La démarche du GLI est au cœur de nos réflexions sur notre action internationale. L'orientation syndicale des structures auxquelles nous sommes affiliés porte légitimement à débat dans nos syndicats. Nous trouvons bien souvent ses instances trop institutionnalisées et défailtantes dans leur soutien aux dynamiques de mobilisations. Elles n'en restent pas moins le cadre où se croisent nos

partenaires et la majorité du syndicalisme mondial. Notre démarche vise à la fois à organiser un réseau d'organisation partageant notre démarche syndicale pour peser sur les confédérations syndicales internationales mais aussi, sans attendre, renforcer une action syndicale internationale au service des luttes.

Ces trois jours nous ont permis de voir au travers d'exemples qu'organiser des réseaux de mobilisation à l'échelle internationale s'avère indispensable et utile. À l'image de nos camarades de la fédération de la construction qui pour lutter contre le dumping social produit par le détachement massif de salarié-es dans leur secteur, sans monter les travailleur-euses les un-es contre les autres, participe avec les organisations d'une dizaine de pays européens au réseau REDER pour faire respecter les droits des travailleur-euses détachés. Ou encore les liens tissés entre la CGT et Solidaire avec l'UGTT (Tunisie) et l'UGTM (Maroc) pour aider les mobilisations dans les centres d'appels où bien souvent les sièges sociaux se trouvent en France et les centres au Maghreb.

Cette université d'automne du syndicalisme a été un moment d'échange et de mutualisation de nos expériences. Les membres de l'association ReAct s'inspirent dans leur action des méthodes qui ont accompagné le renouveau du syndicalisme et des mouvements sociaux aux États-Unis : « l'organizing » ou « labour organizing » quand il est appliqué au syndicalisme et plus communément « community organizing » pour le champ du monde associatif dans les quartiers populaires.

Cette méthode tend par l'action volontariste « d'organiser » à aller chercher les personnes où elles sont pour les organiser durablement autour de leurs préoccupations.

Cette approche combine campagne de communication pour sensibiliser et action pour instaurer un rapport de force et avoir des victoires rapides montrant ainsi l'intérêt de s'organiser collectivement.

Une source de réflexion pour la CGT en prise constante avec ces problématiques de déploiement syndical ou de syndicalisation.



L'ANNONCE D'UN NOUVEAU SYSTÈME DE RETRAITES « UNIVERSEL »

Le programme électoral du candidat Macron à la présidence de la République concernant les retraites avait au moins un mérite, celui d'être clair : « *Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé* ».

Cet apparent affichage égalitariste masque les véritables objectifs : une gestion de toutes les retraites directement par l'État, des mesures d'assistance publique réduites à minima au lieu de la solidarité au sein des régimes.

Les justifications avancées consistent à dénoncer les « privilégiés », à opposer les générations, les professions, les actif-ves et les chômeur-euses, les malades et les bien portants...

Un « Haut-commissariat à la réforme des retraites » vient d'être créé dans la perspective d'une « loi cadre » pour la fin 2018. Un haut-commissaire est déjà désigné (Jean-Paul Delevoye) et son équipe constituée (dont le directeur du GIP Union Retraite). Un dispositif qui, comme pour la loi « travail », ignorera superbement les « corps intermédiaires » et notamment les syndicats.

Les enjeux

Il s'agit rien de moins que la remise en cause totale du système de retraite de la Sécurité sociale, progressivement construit depuis 1945.

Les justifications affichées, au nom de la transparence et de la lisibilité, viseraient à simplifier un système complexe (diversité de régimes, réglementations et suivi des carrières...).

En réalité, les objectifs inavoués sont tout autres : il s'agit, pour l'État, de la maîtrise directe du financement des dépenses publiques et de l'accroissement du financement par l'impôt au détriment des cotisations, de la mise en œuvre des injonctions européennes (Traité sur la

solidarité, la coordination et la gouvernance [TSCG 2012]).

Ce projet de réforme systémique s'appuie sur les travaux Piketty-Bozio (avril 2008) : pour un nouveau système de retraite, des comptes individuels de cotisations financés par répartition.

On peut lire dès le premier paragraphe : « *Le système de retraite français est morcelé, complexe, incompréhensible pour la majorité des citoyens et sa stabilité financière à long terme est mise en cause. Il est source d'angoisse et d'incertitudes alors que sa raison d'être est d'offrir des garanties que les marchés financiers ne peuvent pas proposer* ».

Le projet de réforme s'inspire aussi des revendications de la CFDT (mai 2008), des demandes conjointes du PS (2010) et de l'UMP-LR (2013) ainsi que du positionnement du MEDEF.

La référence : le système dit « notionnel » suédois, un système par points, qui consiste à cumuler au fil de sa carrière, des points qui seront ensuite convertis en euros, en fonction de l'âge de départ. Un euro cotisé ouvre les mêmes droits, quels que soient le secteur, la catégorie ou le statut du/de la salarié-e. (voir article de Philippe Bouyries dans le Lien de juin 2017).

Déjà, en janvier 2010, le 7^e rapport du COR « Annuités, points ou comptes notionnels » examinait la faisabilité du passage en points ou en comptes notionnels. Il faisait toutefois remarquer que la transition risquait d'être très complexe et très coûteuse. Le rapport mettait en avant l'intérêt d'une remise à plat des dispositifs de redistribution et de solidarité.

Alain BARBIER

LES POINTS

**Les cotisations achètent des points : valeur d'achat du point.
Le total accumulé des points permet de calculer la pension : valeur de service du point.
Le taux de retour (rendement technique) :
valeur de service/valeur d'achat = en fonction du nombre d'années permettant de retrouver ses cotisations.**

LES COMPTES NOTIONNELS

**Les cotisations sont transcrites comme un capital en euros.
Ce capital est revalorisé d'un taux de rendement : des placements pour la capitalisation, le PIB (ou les salaires, ou l'inflation) pour la répartition.
Les comptes notionnels sont des systèmes à points dont on s'interdit de baisser en cours d'acquisition la valeur du stock de points.
Le total de ce capital est divisé par le nombre d'années à vivre = la pension
La technique des comptes notionnels privilégie l'objectif d'équilibre financier : cotisation définie et baisse des retraites si besoin.**

HARO SUR LA CONQUÊTE DU CNR

Le Conseil National de la Résistance avait établi que « *chacun [payait] selon ses moyens et [recevait] selon ses besoins* ».

Ce sont donc bien les fondamentaux du système de retraite de la Sécurité sociale qui sont visés : les mécanismes de redistribution et de solidarité, leurs financements.

La retraite, branche de la Sécurité sociale, est redistributive et solidaire, elle a vocation à corriger de manière mutualisée les aléas et les accidents rencontrés par les citoyen·nes au cours de leur vie. Elle contribue, avec les autres branches, à la mise en œuvre du principe d'égalité et à la constitution de la citoyenneté.

La mesure de la redistribution et de la solidarité est illustrée par la réduction de 1 à 4 pour les retraites de l'écart des salaires qui, lui, est de 1 à 8. Le principe 1 euro cotisé donnant le même droit pour toutes et tous renvoie à une stricte contributivité et s'écarte des valeurs de la Sécurité sociale.

Il n'est pas inutile de rappeler qu'au total, la redistribution et la solidarité représentent 28 % d'une retraite moyenne.

Redistribution et solidarité

Elles sont dans la ligne de mire de la réforme Macron. Les critiques portent sur les mécanismes de redistribution qui seraient « implicites », c'est-à-dire peu lisibles, ne répondant plus à leurs objectifs.

Les critiques vont également en direction des mécanismes de solidarité qui ne seraient plus adaptés aux conditions sociales d'aujourd'hui et ne seraient ainsi plus justifiés.

Vers une étatisation totale ?

Vers une suppression des régimes de retraites ?

Au minimum, il faut s'attendre à une mise sous stricte tutelle de l'État. La retraite serait réduite à un sujet budgétaire annuel ouvrant ainsi la voie à un financement accru par l'impôt et donc à l'autorité de l'État.

La mise à l'écart des organisations syndicales est par contre toujours à l'ordre du jour.

Alain BARBIER

Secrétaire général de l'UFR FERC



RAPPEL DE QUELQUES PRINCIPES STRUCTURELS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

* **L'individu est un sujet avec des droits inaliénables.**

* **Un financement fondé sur le travail et la création de richesses dans l'entreprise.**

* **Les cotisations sont un salaire socialisé, le/la travailleur·euse perçoit un salaire net et ses cotisations qu'elles soient « patronales » sont un salaire différé versé à la Sécurité sociale.**

* **La Sécurité sociale doit combiner assurance et solidarité collective, chacun·e est assuré de recevoir en contrepartie d'un apport de sa part : « Je cotise selon mes moyens, je reçois selon mes besoins ».**

* **Un financement solidaire par répartition :**
- entre générations pour les retraites,
- entre bien portants et malades pour la maladie,
- entre celles et ceux qui ont des charges familiales et celles et ceux qui n'en ont pas,
- entre celles et ceux qui ont un emploi et celles et ceux qui se retrouvent au chômage.

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

LES RETRAITÉ·ES RÉSISTENT

Au Chili, les retraité·es ne renoncent pas.

L'offensive mondiale du capital contre les salarié·es concerne partout les retraité·es. Elle rencontre la résistance de ces derniers comme au Chili où la campagne contre les fonds de pension AFP⁽¹⁾ a connu une nouvelle mobilisation : une consultation nationale « No mas AFP » (organisée entre le 29 septembre et le 1^{er} octobre derniers), a recueilli 96,8% de pour sur 993 473 votant·es - sur 18 millions d'habitant·es - pour en finir avec les AFP et pour une vraie sécurité sociale, suivie d'une manifestation à Santiago le 4 octobre.



En Suisse, échec de la « réforme » des retraites.

Le 24 septembre dernier, les Suisses ont repoussé par une double votation le projet de « réforme » des retraites « Prévoyance vieillesse 2020 » pourtant adopté par le Parlement (allongement d'un an de l'âge légal de départ pour les femmes, augmentation des cotisations, baisse des pensions, hausse de la TVA).

Cet échec du gouvernement est aussi celui du ministre PS de la santé, Alain Berset, son auteur, ainsi que des manœuvres d'union sacrée y compris au sein de l'USS⁽²⁾ (Union syndicale suisse) qui avait mené une campagne contre toute dégradation des retraites.

En Suisse, le système de retraites, est constitué de trois piliers. L'âge légal est fixé à 64 ans pour les femmes et 65 pour les hommes.

Le premier pilier, AVS (assurance vieillesse et survivants), est géré par l'État, financé par les cotisations salariales (part du/de la salarié·e et part de l'employeur·euse), par les cantons et la Confédération, un « filet de sécurité ». Pour obtenir une pension complète, le/la salarié·e doit avoir cotisé sans interruption auprès de l'AVS entre le moment où il/elle a eu 20 ans et l'âge de la retraite. Il y a un maximum fixé à 2350 CHF (2000 €), la pension minimum sous conditions (dont avoir cotisé au moins 120 trimestres) est de 688 €/mois. Si on veut partir un ou deux ans avant l'âge légal, la décote est sévère : moins 6,8% pour 1 année, moins 13,6% pour 2 ans, tout au long de la retraite.

Le deuxième pilier, appelé « prévoyance professionnelle » est également obligatoire, financé par cotisations sur salaires. Elles abondent un « avoir vieillesse », c'est-à-dire un capital, versé à la liquidation sous forme de rente (pension) ou de versement partiel en capital.

Cette pension est calculée à l'aide d'un taux de conversion fixé par la loi (qui donc peut changer, une des causes de la lutte victorieuse contre la « réforme », actuellement 6,8%). 6,8% de la somme totale des cotisations sur la carrière donnent le montant annuel de cette pension. Les exigences de durée de cotisation sont les mêmes que pour le premier pilier.

C'est le cas typique des systèmes à cotisations définies, par capitalisation. Un départ anticipé (minimum 58 ans) entraîne une réduction de cette pension et de l'AVS tout au long de la retraite.

Le troisième pilier est une assurance privée facultative, entièrement financée par le/la salarié·e.

Comme on le voit, le système suisse est déjà très contraignant. « L'enterrement de la réforme d'Alain Berset », comme l'a écrit la presse helvétique, a empêché une aggravation considérable. Les banquier·es suisses, comme tous les patron·nes de tous les pays ne vont pas renoncer à généraliser ce qu'ils ont imposé en Grèce : l'appauvrissement brutal des retraité·es, l'obligation de travailler au moins jusqu'à 67 ans.

C'est le but de l'Union Européenne, de la Banque mondiale, de tous les gouvernements. Macron a annoncé clairement qu'il voulait aller dans la même voie en détruisant tous les régimes actuels, pour passer à un système totalement individualisé (par points, à cotisations définies, à la suédoise⁽³⁾).



Plus que jamais, après un 28 septembre réussi, mettons à profit l'unité des 9 organisations⁽⁴⁾, pour mobiliser autour de nous !

Philippe BOUYRIES

¹ Voir Le Lien n°189 nov. 2016, page 23.

² Fondée en 1880 ; 400 000 adhérent·es.

³ Voir Le Lien n° 191, juin 2017, page 21.

⁴ CGT, FO, CFTC, FSU, SUD, CGC, FGR, LSR, E & S.

DES CODERPA AUX CDCA... ÉLÉMENTS POUR UNE RÉFLEXION, POUR DES ACTIONS

La loi d'adaptation de la société au vieillissement, adoptée le 28 décembre 2015, prévoit la création du Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA).

Cette structure remplace et regroupe les Comités Départementaux des Retraités et Personnes Agées (CODERPA) et le Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées (CDCPH). Son décret d'application est paru le 7 Septembre 2016 !

Fin Octobre 2017, 58 CDCA, environ, étaient en activité ou en cours d'installation sur le territoire... C'est dire que la mise en place est « laborieuse » pour une loi déjà annoncée en 2012 !

En l'espèce, cette loi comporte quelques petites avancées notamment en matière d'Aide Personnalisée à l'Autonomie, d'aide aux aidants et au répit.

Elle affirme la nécessaire prévention, etc. mais elle se limite au maintien à domicile et elle n'aborde pas le problème important de l'hébergement en structures d'accueil.

Elle est loin de donner les financements nécessaires, lesquels restent du domaine de la Caisse Nationale Solidarité Autonomie.

Elle est donc pour une grande part financée par les contributions des retraité-es eux-mêmes et non par la Sécurité Sociale.

Il est ici utile de rappeler que la CGT estime que si la vieillesse n'est pas une maladie, la perte d'autonomie, elle, est bien une altération de la santé et doit relever d'un 5^e droit : le risque autonomie, dans la branche maladie de la Sécu.

Concernant la mise en place des CDCA.

Les textes indiquent déjà un certain nombre de points dont un particulièrement explicite : « La priorité est de donner la parole aux âgé.es »

Les CDCA comportent deux formations spécialisées distinctes : une pour les personnes âgées et une pour les personnes handicapées de tous âges. Dans chaque formation fonctionnent quatre collègues.

Un nouvel élément est acté : la représentation des organisations syndicales de salarié-es au sein de cette nouvelle instance.

Le CDCA est une instance consultative qui est compétente en matière :

. d'accessibilité, de logement, d'habitat collectif, d'urbanisme, de transport, de scolarisation, d'intégration sociale et professionnelle.

. d'accès à l'activité physique, aux loisirs, à la vie associative, à la culture et au tourisme.

En revanche : il « doit être » consulté pour avis sur toutes les décisions qui relèvent de l'Agence Régionale de Santé et des régimes de Vieillesse en matière de santé et de politique de l'autonomie et, sur toutes les conventions.

. Il donne un avis sur le Plan Régional Santé et sur la répartition des fonds de la Conférence des Financeurs.

Concrètement : faut-il dans les deux formations travailler au renforcement des bureaux élus pour permettre un travail plus en qualité (si absentéisme motivé, les dossiers en cours doivent être traités avec la sérénité nécessaire) ?

Doit-on s'inquiéter de l'éloignement et de l'isolement de plus en plus patent de certain-es usager-es confrontés aux modifications récentes des territoires administratifs de notre pays ?

Gageons qu'avec un « chantier » aussi important au service des usager-es, le fonctionnement des CDCA suscitera le débat social, devra tenir compte de la vie et de l'expression en territoire, permettra de développer toujours et encore, la Solidarité, la Fraternité, le Bonheur et la Justice, valeurs portées par notre syndicalisme CGT.

Michel MANAUTA

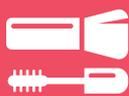
élu CGT CDCA USR.UD 34 - SNR UNSEN
Membre de la CFC de la FERC

Sources : Textes J.O. Interliaisons (Hors Série) Bulletin de l'UCR Décembre 2016, Rencontre du 19 Oct 2017 UCR Montreuil.





Forme - Fitness



Centres de beauté



Espace Détente



Thalasso - Balnéo



Voyages - Séjours

Grâce à votre mutuelle

Profitez des bons plans pour votre bien-être

Avec le programme Avantages Harmonie, votre mutuelle vous donne accès à **plus de bien-être**. Grâce à ce service, profitez pleinement des avantages qui vous sont proposés.

Vos avantages bien-être

Des offres privilégiées réservées à nos adhérents dans les domaines de la forme, de la détente et des loisirs. En France et à l'étranger, auprès de nombreux professionnels.

Comment en bénéficier ?

Sur simple présentation de votre carte mutualiste, auprès de nos partenaires affichant le logo avantages Harmonie et référencés sur notre site.

Retrouvez nos partenaires ainsi que leurs promotions sur le site

www.avantages-harmonie.fr

Nos bons plans pour votre bien-être

Contact :

relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr



Harmonie
mutuelle
GRUPE vyv

avantages
Harmonie



Harmonie Mutuelle, 1^{re} mutuelle santé de France.

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, numéro LEI 969500JLUSZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

