

www.ferc.cgt.fr

# LE LIEN

Trimestriel 1 € - n° cppap 0315 S 05498 JUIN 2011 • N° 167



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

2 &gt; Contre G8

3 &gt; Éditorial

4 &gt; Actualité : ENS

6 &gt; DOSSIER JEUNES

11 &gt; MJC

13 &gt; ENCARTE À DIFFUSER

Recrutement et Formation  
des enseignants

17 &gt; pub MACIF

18 &gt; Formation professionnelle

20 &gt; RGPP

22 &gt; Juridique

24 &gt; Précarité

25 &gt; Retraités

28 &gt; Pub GNP

**Le contre G8 de l'éducation et de la recherche a eu lieu à Dijon les 5 et 7 mai dernier, après une première partie du 28 au 30 avril à Besançon, PRES Bourgogne-Franche-Comté oblige.**

Ce rassemblement de type " altermondialiste " a été accouché dans la douleur compte tenu de la diversité des signataires de l'appel, du peu d'expérience des organisateurs pour ce type de manifestation mais surtout de la décision du Maire socialiste de Dijon de refuser la tenue du G8 de l'éducation et de la recherche dans sa ville 5 jours avant, de peur que les activistes anarchistes des Black Blocs ne s'emparent de la capitale des Ducs de Bourgogne...

Pourtant Dijon et son université se faisaient une belle publicité en accueillant Valérie Pécresse et les présidents d'université de trente pays du monde.

Cette décision a fait enrager la CPU et finalement " grâce à la volonté du Président de la République, avec l'aide et l'engagement de la Ministre, de son Cabinet et de ses services, le Sommet des présidents, recteurs et vice-chanceliers des universités a pu se tenir à Paris, aux dates qui étaient prévues, dans les lieux prestigieux du Collège de France, de la Sorbonne et du Muséum National d'Histoire Naturelle ".

Malgré ces difficultés, le programme de ce Contre G8 était alléchant avec des interventions et des tables rondes autour des thèmes de la précarité, l'indépendance, l'excellence, la professionnalisation, la mobilité, les services publics, etc., etc. mais parfois un peu trop centré sur l'université française malgré la présence de quelques rares Italiens et Canadiens.

La Ferc-Cgt a été largement à la hauteur avec une délégation de 8 personnes dont Richard Béraud (secrétaire fédéral), Jean Kister (SNTRS), Daniel Steinmetz (SNTRS), Isabelle Clair (collectif précarité dans la recherche), Chantal Thomazeau (Cgt-Crous), Michel Martin et Claire Mousset (Cgt-Inra), qui sont intervenus dans divers ateliers (voir le COURRIEL N° 166 spécial Contre G8). Nous avons également une table avec divers documents Ferc en libre service.

Il y avait du beau monde à la tribune mais très peu de public, hélas, car même localement ce contre G8 a très peu mobilisé... La manifestation finale dans les rues de Dijon s'est faite avec quasiment plus de CRS que de manifestants !

Néanmoins tous les ateliers ont donné lieu à des comptes-rendus qui seront prochainement publiés.

Nous avons tenu nos engagements et cela a permis au moins de nous organiser localement (ce qui est inédit pour la communauté éducation-recherche de Dijon), d'échanger en tous sens, mais surtout de faire connaître la Ferc et notamment que la Cgt avait aussi des propositions et des actions dans le domaine de l'éducation et de la recherche. Et en plus il a fait un temps splendide !

Plus d'infos sur les sites du contre G8 :

[www.contreg8db2011.lautre.net/?cat=1](http://www.contreg8db2011.lautre.net/?cat=1)

[www.mobilisationsg8g20.org/](http://www.mobilisationsg8g20.org/)



[www.ferc.cgt.fr](http://www.ferc.cgt.fr)

Email : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr)



**Le Lien**

Directeur de publication : Richard Béraud • N° CPPAP 0310 S 05498

Trimestriel 1 € • FERC-CGT - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex

Imprimerie : Rivet Presse Edition



## Des luttes et des conquêtes

**C**atégorisation de l'ensemble des salariés précaires, y compris de ceux qui ne rentraient pas dans les cadres du protocole "Tron", prime mensuelle de 75 €, paiement de 75 % des jours de grève... Les cinq mois de conflit exemplaire que nous venons de connaître à l'Ecole Normale Supérieure de la rue d'Ulm ont connu un formidable épilogue. Ce résultat a été acquis grâce à la détermination des salariés grévistes, de leur organisation syndicale, la Cgt Ferc-sup, mais aussi de nombreux acteurs de la Cgt dont notre fédération.

Ce conflit qui s'inscrit pleinement dans notre combat pour l'emploi pérenne et statutaire doit être un appui pour les luttes futures.

L'action revendicative c'est aussi la journée de grève et de manifestation nationale du 23 juin qui a rassemblé autour des camarades de l'Afpa à l'initiative de cette journée, les acteurs de la formation professionnelle, de l'orientation mais aussi les privés d'emploi.

Les convergences revendicatives sont apparues notamment lors de la "journée d'étude" organisée par notre fédération qui accueillait à cette occasion des camarades de la fédération des organismes sociaux. Ainsi, au-delà des spécificités de chacun de ces acteurs, le constat a été établi qu'à la casse des services publics de la formation et de l'orientation, suppression de milliers

d'emplois, inflation du travail précaire, désengagement total de l'État, dégradation du management et des conditions de travail, désorganisation des missions au détriment des usagers voire suppression des missions essentielles, mise en concurrence sauvage avec les organismes de formation privés, seule une action concertée était en mesure de peser sur les évolutions en cours.

Comme le conflit à l'ENS, cette journée ne sera pas sans lendemain. Elle doit nous permettre de nous inscrire pleinement dans la campagne "reconquête des services publics" engagée par notre Confédération, qui pourrait s'appuyer sur une journée d'action interprofessionnelle à caractère unitaire à la rentrée prochaine. Retenons d'ores et déjà que l'interfédérale de l'éducation appelle à une

*Nous inscrire  
pleinement dans  
la campagne  
"reconquête des  
services publics"*

journée de grève et de manifestations le mardi 27 septembre pour dénoncer la suppression des postes et les nouvelles coupes budgétaires annoncées, alors que le ministère conduit une campagne publicitaire sur les recrutements véritable provocation dans le contexte actuel.

Ces luttes et ces conquêtes sont un plus pour la campagne des élections professionnelles enjeu essentiel pour la représentativité de la Cgt sur le champ de l'éducation notamment.

**Par Richard Béraud**

# École Normale Supérieure de Paris

## Leçons d'une grève

**Après 7 mois de lutte, dont plus de 4 mois de grève, les 11 salariés précaires de l'ENS de la rue d'Ulm viennent d'obtenir satisfaction pour toutes leurs revendications (voir encadré). Encore " invisibles " il y a peu au sein même de l'École, les personnels du service de cuisine et du ménage ont recouvré avec cette victoire sans précédent toute leur dignité et désormais, nul ne peut plus les ignorer. En dépit des difficultés et de la durée extrême du conflit, démonstration est faite que la lutte paie.**

**Au-delà de ce premier constat, ce mouvement apporte bien d'autres enseignements.**

### - Origines de la mobilisation

À la rentrée 2010, les personnels contractuels de la logistique et de la restauration collective se sont fortement impliqués dans la bataille contre la réforme des retraites aux côtés des élèves de l'École (assemblées générales, meetings, manifestations...). En fin d'année, les personnels de l'ENS ont voulu rester mobilisés et réorienter leur combat contre la précarité insupportable qu'ils subissaient depuis des années. À leur contact les élèves salariés de l'ENS ont pris conscience des conditions de travail déplorables des personnels du restaurant, de leur précarité extrême et de leurs faibles rémunérations. Par solidarité ils décidèrent de bloquer tous les jours l'accès de la cantine afin de dénoncer publiquement cette situation et d'attirer l'attention de la direction. Le 10 janvier 2011, les personnels de cuisine entraient dans le mouvement, suivis par les agents du ménage. Les précaires sortaient de l'ombre !

### - Une grève offensive et déterminée de conquête sociale

La conjonction de plusieurs facteurs a joué un rôle majeur dans l'émergence de ce mouvement : l'implication dans le mouvement des retraites ; une précarité exacerbée des CDD de l'ENS doublée d'une gestion désastreuse du service de la cuisine par l'encadrement et

la direction ; l'exemple réussi de la lutte à Paris 6 où en novembre-décembre 2010 les personnels de ménage en CDD mobilisés contre l'externalisation de leur service avaient obtenu gain de cause après quelques semaines de grève avec la reconduction de tous les contrats des personnels concernés.

Si à Paris 6, les salariés luttaient pour sauvegarder une mission et les emplois afférents, à l'ENS les grévistes combattaient pour des conditions de travail décentes, pour le relèvement de leurs salaires et pour le respect de leurs droits sociaux les plus élémentaires. La reconnaissance de leur dignité passait à la fois par le droit à la sécurité de l'emploi et par le droit à la sécurité dans l'exercice de l'emploi. Cette bataille a été gagnée et la titularisation a été et reste leur revendication première.

### - Un outil privilégié : le syndicat, fer de lance de la lutte

Très vite les personnels et des élèves se sont dotés des outils nécessaires pour conduire cette offensive sociale. Le syndicat FERC Sup CGT de l'École, s'est reconstruit dans la lutte et par la lutte avec la syndicalisation des 11 grévistes et de 3 élèves salariés normaux dès début janvier 2011. Parallèlement, la solidarité active de nombreux élèves de l'ENS a permis d'inscrire le mouvement dans la durée avec notamment l'occupation des salons de la

direction du 22 mars au 19 avril.

La présence du syndicat CGT au sein de l'assemblée générale quotidienne permettait de remettre régulièrement au centre des discussions le sort réservé aux personnels en grève et leurs revendications. Parfois contraint par une assemblée générale aux contours flous et incertains, le syndicat a su surmonter les obstacles avec le soutien et l'aide effective des directions nationales impliquées dans le mouvement dès le début (FERC Sup CGT, FERC CGT et UGFF CGT).

Acteur central de la lutte, le syndicat de l'établissement a su faire entendre sa voix et son identité CGT pour prendre toute sa place dans l'organisation de la lutte, son installation dans la durée puis, une fois la nécessité et le cadre de la négociation ayant été imposés à la direction, participer avec détermination à la négociation jusqu'à la victoire finale.

### - Forcer à la négociation, là où elle s'impose

Sans doute encouragées par les pouvoirs conférés par la loi LRU, les directions des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ont une tendance fâcheuse à considérer que négocier se réduit à imposer leurs vues et leurs décisions. Pendant de longs mois, la direction de l'École a refusé toute écoute et dialogue s'enfermant dans un mépris total à l'égard des

personnels de cuisine et de ménage. L'occupation des salons de la direction par les grévistes et des élèves à partir du 22 mars s'est avérée être le seul moyen pour faire entendre la voix des personnels. L'évacuation des locaux occupés, le 19 avril, par les forces de police parachevait cette attitude d'affrontement stérile privilégiée par les responsables de l'École. Fondé sur l'offensive et la conquête sociale le syndicat CGT a pu ensuite imposer la négociation jusqu'à satisfaction des revendications.

Ce conflit aura aussi démontré qu'avec la loi LRU le lieu des négociations s'est déporté. Même si tout au long du conflit le cabinet de la ministre suivait avec attention l'évolution du conflit, il a pris soin de ne jamais s'impliquer directement dans les négociations avec les personnels ou leurs organisations syndicales, renvoyant en permanence les discussions au " dialogue social " interne à l'ENS. Mais, conscient des conséquences possibles du conflit dans les autres établissements il avait préventivement fixé le périmètre des discussions en refusant catégoriquement toute hypothèse de titularisation immédiate.

### - S'appuyer sur les forces de la CGT

Tout au long du mouvement et de sa construction les organisations nationales CGT ont joué leur rôle pour la construction et l'aboutissement de la lutte des personnels précaires de l'ENS.

L'UGFF CGT qui négociait le protocole d'accord sur " l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels " avec le ministère et le secrétariat d'État à la Fonction Publique a porté les revendications des personnels vers la titularisation permettant ainsi de construire le mouvement autour de l'objectif de titularisation dans le cadre de la loi à venir.

La FERC CGT et la FERC Sup CGT, en maintenant le dialogue avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour relancer les discussions et les objectifs d'une part et avec la direction de l'ENS et sa directrice pour imposer la nécessité d'une négociation avec les personnels grévistes sur la base de leurs revendications d'autre part.

### - Popularisation de la lutte et solidarité

L'intérêt des médias pour la précarité dans la Fonction publique au moment même de l'actualité du protocole ANT du 31 mars 2011 a donné au mouvement qui s'installait à l'ENS une ampleur et une notoriété qui ont renforcé tout à la fois la détermination des grévistes et la pression qui pesait sur la direction de l'École et le ministère.

La popularité du mouvement et la solidarité qui s'est exprimée sur toute la durée du mouvement lors de la vente de sandwiches et des banquets de soutien qui mobilisaient l'Union locale CGT, les syndiqués et personnels des établissements environnants ont permis au mouvement de durer sans que les personnels grévistes ne soient trop pénalisés financièrement.

### - Penser l'élargissement du mouvement

La question de l'élargissement du mouvement au sein de l'ENS a sans doute été sa principale faiblesse. Si à Paris 6, la solidarité des personnels de l'université s'est manifestée assez rapidement et assez largement envers les grévistes et leurs revendications, il a été plus difficile de faire transpirer le mouvement de l'ENS au-delà du cercle des personnels directement concernés par la lutte. À l'exception de l'organisation étudiante SUD, les autres organisations syndicales n'ont guère manifesté leur enthousiasme pour cette lutte. Certaines y étant même hostiles, plaçant en priorité le recrutement d'ensei-

gnants. Fait notable, aux élections pour le CNESER en mars 2011, au cœur de la grève, les personnels non enseignants de l'ENS ont donné 39% de leurs voix à la liste FERC Sup CGT. Cette lutte est une véritable victoire sur la précarité. Elle dépasse très largement le cadre de l'ENS et donne au protocole ANT du 31 mars 2011 des perspectives d'action syndicale. Elle montre que la lutte permet d'arracher des avancées significatives qui donnent du sens et un horizon à la loi en préparation. Les acquis de ce combat constituent un point de départ à la poursuite de la lutte contre la précarité que les syndicats de la Fédération doivent engager sans tarder pour empêcher ce protocole de devenir le moteur d'un vaste plan de création de CDI dans la Fonction publique. Qu'elle soit ou non au cœur de la loi à venir, la titularisation des personnels contractuels doit être au centre de la lutte portée par les syndicats de la FERC CGT. La victoire de l'ENS forgée par les forces de la CGT nous fixe des objectifs ambitieux.

### Protocole ENS 2011

- ° **11 contrats à durée indéterminée** sans condition d'ancienneté,
- ° **Engagement de la direction pour garantir l'emploi des personnels contractuels** répondant à des besoins permanents pour qu'ils puissent bénéficier prioritairement des dispositions de titularisation de la loi consécutive au protocole ANT du 31 mars 2011,
- ° **Paiement des jours de grève à 75%**,
- ° **Indemnité mensuelle de 75 € brut** pour tenir compte de la difficulté du travail,
- ° **Garantie de nouvelles conditions de travail** au sein du service de la cuisine.

# Intégration des jeunes dans le monde du travail : un enjeu pour la FERC

***La question de l'emploi des jeunes représente un axe de travail important pour la FERC : certains de nos syndicats interviennent sur les champs de la formation des jeunes travailleurs et de leur accompagnement (logement, restauration, etc)., de plus, c'est du projet éducatif de la maternelle à l'université que découle l'intégration facilitée dans le monde du travail.***

Lors d'un débat télévisuel, auquel participait Bernard Thibault, le MEDEF et le gouvernement ont été mis au défi de s'attaquer au problème de l'emploi des jeunes. Ce point a donc été mis à l'ordre du jour de l'agenda social 2011. Si la CGT a refusé de s'associer à la signature du 1er volet de l'Accord National Interprofessionnel suite aux négociations arguant que rien n'était avancé sur " le partage des richesses, [...] sur le volume d'emploi et sur la question de la sécurisation des parcours ", elle a cependant participé à l'ensemble des réunions afin d'en faire évoluer les périmètres et le contenu.

La négociation s'inscrit dans l'objectif de faciliter l'accès des jeunes sur le marché du travail et intègre des volets sur le logement, le transport, la restauration, l'orientation, les stages, etc. mais est tronquée en plusieurs parties, la première finalisée ne concernant que l'accompagnement des jeunes pour leur accès à l'emploi. Le gouvernement, par ce biais, n'a pour but que de laisser entendre que les jeunes sont une de ses préoccupations majeures alors qu'il n'a pas l'intention de s'attaquer aux réelles causes du chômage.

Par ailleurs, le MEDEF impose que les propositions faites pour les jeunes en recherche d'emploi reposent sur des moyens constants sans réelle implication financière des entreprises en pio-

chant dans les fonds destinés à d'autres domaines. Or ces fonds ne disposent déjà pas de l'abondement suffisant pour répondre aux besoins qu'ils doivent combler. De ce fait ce n'est pas l'ensemble des jeunes en recherche d'emploi qui recevront une aide.

Parmi les " décrocheurs " sortant de la formation initiale sans qualification et sans diplôme, seuls 20 000 auront un accompagnement réalisé par les missions locales, accompagnement financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels pour un coût de 30 millions d'euros (alors que ce fonds doit contribuer normalement au financement d'actions de qualification et de requalification des salariés dont l'emploi est menacé, en priorité dans les petites entreprises, ou au financement d'actions visant à faciliter le retour à l'emploi de salariés au chômage ayant déjà travaillé).

Quelques actions pour les jeunes " décrocheurs " ou pour les jeunes qualifiés qui peinent à trouver un premier emploi seront aussi prélevées sur les 30 000 POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) de Pôle emploi. Ces POE doivent, à la base, permettre la mise en place d'une formation de 400 heures maximum qui sert à la préparation de prise d'un poste dans une entreprise. Dans ce cadre, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) du

candidat doit contribuer au financement de la formation. Les mesurettees proposées par le gouvernement et le MEDEF ne concernent qu'une part minime des jeunes demandeurs d'emploi et elles exonèrent une fois de plus le patronat d'investir des capitaux dans ces actions. Les 80 millions d'euros seront financés au détriment d'autres publics visés initialement par les dispositifs utilisés et ce par le détournement des fonds de leur finalité première.

Le volet sur l'alternance et les stages en entreprise, en négociation pour le moment, est précipité par le gouvernement qui veut le faire passer en force avant l'étude du projet de loi Cherpion à l'Assemblée Nationale.

Si certaines avancées minimales voient le jour comme la création d'un délai de carence entre deux stages pour éviter le pourvoi de postes uniquement par les stagiaires, la prise en compte des périodes de stage en cas d'embauche pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté, et la tenue à jour d'une liste de conventions de stage, il n'est toujours pas prévu de revalorisation de la gratification et du niveau d'étude.

De plus la proposition de la CGT de tenir compte des périodes de stages dans le calcul des droits à retraite et l'Assurance chômage a été rejetée. Enfin, l'idée que les stagiaires aient accès aux mêmes avantages que les salariés en matière d'hébergement, de

transports et de restauration paraît séduisante, mais le texte n'en fait qu'une possibilité pour les entreprises, et en profite pour demander que les entreprises qui accorderont ces avantages soient exonérées de toutes cotisations sociales relatives à ces avantages. En conclusion, l'ANI proposé le 31 mai ne permet ni de développer l'alternance, ni de supprimer les abus dont sont victimes les stagiaires.

Cette question de l'emploi des jeunes n'est pas à prendre à la légère. Pour la CGT, les constats sur l'emploi des jeunes sont plus qu'alarmants. Un jeune sur six, c'est-à-dire 170 000 par an sortent de la formation initiale sans diplôme et sans qualification. Généralement ils quittent le système éducatif sans avoir atteint l'année terminale du baccalauréat. 24 % de ces jeunes sont issus d'une classe de collège (cinquième à troisième) ou d'une SEGPA (sections d'enseignement général et professionnel adapté). Plus des 2/3 se sont dirigés vers la vie active après avoir préparé un B.E.P. ou un C.A.P., que ce soit par une voie scolaire (43%) ou par la voie de l'apprentissage (24%). Les non-diplômés, en majorité de sexe masculin (60 %), sont issus des milieux populaires (63 % ont un père ouvrier ou employé).

Malgré les dispositifs existants, durant les cinq années qui ont suivi leur sortie du système éducatif, peu de ces jeunes ont eu recours à une formation qualifiante différée, même lorsqu'ils connaissaient des difficultés d'insertion. Certains rencontrent des obstacles pour accéder à une formation alors qu'ils sont décidés à se qualifier par ce biais.

Nombreux, après avoir expérimenté le monde du travail, se montrent passifs, peu déterminés voire réticents à suivre une formation. Lorsqu'ils l'envisagent, les jeunes expriment des exigences.

Par exemple, la formation n'a d'intérêt que si elle concerne un métier choisi et qu'ils ont réellement envie de l'exercer. Il en ressort qu'environ 24% des jeunes de moins de 25 ans sont au chômage et que le chiffre atteint presque 30% pour les 15-19 ans et 37% pour les jeunes sans qualification. La moyenne de l'âge du premier emploi stable est désormais de 27 ans en France, ce qui impose le plus souvent aux moins de 25 ans de travailler et de vivre en situation précaire.

Il est évident que ces éléments chiffrés attestent du lien majeur qui existe entre Education/formation et emploi et renvoient, au-delà de celle du patronat, à la responsabilité de l'Etat, grand absent sur cette question. Les ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur ne doivent plus occulter leurs responsabilités en matière de formation, d'orientation, de qualification et d'insertion professionnelle.

Le gouvernement ne prévoit pas de renforcer ces secteurs et sa volonté, très médiatisée de développer l'apprentissage au détriment des formations en lycées professionnels, sous prétexte d'une meilleure insertion dans le monde du travail, ne peut être une réponse suffisante

C'est ce que préconise la dernière circulaire de rentrée, avec au moins deux dispositifs qui vont permettre d'écarter encore plus rapidement les collégiens les plus en difficulté et majoritairement issus de milieux défavorisés : la mise en place de " *programmes adaptés pour une découverte de l'entreprise dès la 4e* " (revendication de la CGPME qui souhaite l'abaissement de l'âge d'entrée en apprentissage) ; le renforcement des DIMA, dispositif d'alternance découlant de l'apprentissage junior et permettant de sortir des élèves de moins de 16 ans du collège.

Ces mesures, extrêmement rétrogrades, vont à l'encontre des études qui prouvent qu'un cursus scolaire le plus long possible avant une orientation est une nécessité. Sortir des élèves très tôt du collège, c'est aussi renforcer avec une quasi-certitude la précarité future de leur parcours professionnel et c'est les empêcher d'avoir le minimum d'outils culturels pour qu'ils aient la possibilité ou l'envie de reprendre une formation professionnelle dans leur vie d'adulte.

Pour la FERC, il est essentiel de revoir la politique menée pour l'emploi des jeunes. Ceci passe par la révision de l'ensemble des politiques instaurées par le gouvernement actuel. Le système éducatif doit être le premier vecteur d'une formation de haute qualité qui permette à l'ensemble des jeunes d'en sortir avec un diplôme et une qualification.

Le cursus scolaire obligatoire doit se faire jusqu'à 18 ans, notamment dans le cadre du collège unique, et permettre des réelles passerelles entre les filières générales, technologiques et professionnelles pour que les élèves en difficulté puissent en changer sans pour autant se démotiver par la reprise d'années entières de formation. Tout comme il s'avère essentiel de créer plus de lien entre le second degré et le cursus post bac, qu'il se fasse dans les universités ou les écoles supérieures toujours dans l'optique que des jeunes ne se fourvoient pas dans des filières non souhaitées et n'abandonnent leurs études.

Le projet éducatif de la maternelle à l'université prôné par la FERC exige aussi le maintien du caractère national des diplômes (et non par des diplômes spécifiques délivrés par les entreprises en fonction des bassins d'emploi) seul garant de la grille de qualifications qui

en découle. Le respect de cette dernière servira la mise en place du Nouveau Statut du Travail Salarié revendiqué par la CGT pour assurer le maintien de la rémunération pour tous les salariés même lors des périodes de recherche d'emploi.

Afin d'avoir les moyens de fournir cette éducation de qualité, loin du socle commun de connaissances que prévoit la loi Fillon, il est nécessaire de revenir sur les contre-réformes rétrogrades mises en œuvre ces dernières années.

En effet, la suppression massive de postes entraîne la fermeture de filières, la restriction de l'offre publique de formation, notamment avec la réforme des filières STI et la mise en place du bac pro 3 ans. Ce dernier pénalise les élèves connaissant plus de difficultés en leur ôtant une année de formation qui pourtant était plus qu'indispensable.

Une meilleure insertion des jeunes dans le monde du travail passe aussi par une orientation réellement choisie et non imposée. Cela subodore la présence de Conseillers d'Orientation Psychologues en nombre suffisant dans les établissements du second degré, pour effectuer des entretiens afin que chaque jeune traduise ses attentes et ses besoins en un projet de formation, favorisant l'épanouissement personnel.

La FERC revendique la création d'un service public d'orientation et de formation permettant aux salariés de se réorienter et de se former tout au long de la vie.

Des parcours de formation existent pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification. Outre la formation en alternance, en particulier dans les CFA, (délivrant des diplômes du CAP à celui d'ingénieur), il y a le

" *contrat de professionnalisation* " et l'Ecole de la Deuxième Chance.

**Le premier** est un contrat initié par l'employeur et s'adresse aux jeunes entre 16 et 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans. Il doit favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires au moyen de l'acquisition d'une qualification, d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

La durée du contrat varie selon la formation de 6 à 24 mois. La rémunération dépend de l'âge et du niveau de formation (entre 55 et 80 % du SMIC).

**La seconde** accueille des jeunes âgés de 18 à 25 ans qui, sans qualification, sont à la recherche d'une insertion professionnelle ou d'une qualification.

Elle propose un enseignement différent, une pédagogie innovante et un champ d'action plus large que les dispositifs traditionnels, portant sur la résolution des problèmes périphériques transversaux des élèves (comme le logement) et sur les comportements des stagiaires (resocialisation).

Ces alternatives ne peuvent intégrer les 170 000 jeunes évoqués plus haut.

**La CGT a d'autres ambitions pour la jeunesse. Elle soumet au débat d'autres propositions comme :**

- La création de contrats de professionnalisation intergénérationnels conciliant l'entrée de jeunes dans l'entreprise avec un aménagement de fin de carrière pour les travailleurs expérimentés.

- Un véritable droit à la formation pour les jeunes de moins de 30 ans sans qualification reconnue (avec six mois cumulés), sorte de CIF jeune, indispensable pour fonder un projet professionnel et sortir de la précarité.

- Un statut du stagiaire : garantissant le lien avec la formation. Des périodes de stages considérés comme des périodes de travail (droits à retraite et à couverture sociale), rémunérés à minima à 50% du SMIC avec des relèvements en fonction du niveau de qualification.

- La mise en place d'un groupe paritaire pour lutter efficacement et durablement contre l'échec des milliers de jeunes. L'alternance ne peut pas être présentée comme la solution miracle.



Ces propositions pourront être financées en stoppant les allègements de cotisations patronales, qui ont démontré depuis longtemps leur injustice et leur inefficacité.

Ces allègements doivent être réorientés pour accompagner les stratégies d'accès à l'emploi durable et dignement rémunéré pour les jeunes.

Il en est de même de la défiscalisation des heures supplémentaires (5 milliards) qui sont un frein indéniable à l'accès à l'emploi de nombreux jeunes.

# Logement des jeunes

***L'accès et le maintien au logement sont indissociables de l'emploi et du revenu. Il y a un cercle vicieux entre précarité du logement et précarité de l'emploi.***

La précarisation de plus en plus grande de l'emploi a des conséquences directes sur la capacité des salariés et notamment des jeunes à accéder au logement, à en changer ou à s'y maintenir.

À de nombreuses reprises, l'UN CROUS et l'UNS CGT FJT, organisations de notre fédération qui interviennent plus particulièrement à la fois sur les champs de la jeunesse et du logement, ont mis en évidence la situation difficile faite aux jeunes, aux salariés qui les accompagnent et aux institutions en charge de ces missions d'intérêt général.

Le 18 janvier dernier, en commission paritaire de négociation de la convention collective des FJT, l'Union Nationale des Syndicats CGT des Foyers de jeunes Travailleurs a interpellé l'ensemble des organisations syndicales employeurs et salariés sur la nécessité de défendre les FJT et leur mission d'utilité sociale d'accompagnement des jeunes, gravement menacés par les pouvoirs publics !

\* Désengagement financier de l'Etat

\* Division par 2 des subventions Fonjep

\* Financement plus difficile par la CAF lors des renégociations d'agrèments

\* Tracasseries administratives

\* Collectivités territoriales, elles aussi en difficultés ce qui impacte les conventions signées avec les associations...

Ces faits cumulés mettent en danger les associations, leurs missions d'accompagnement des jeunes et les salariés des FJT, et pour certaines, leur existence même.

Leur mission d'accueil et d'accompagnement des jeunes est pourtant essentielle. Les jeunes sont les premières victimes de la crise du logement.

Le Snefos, principal syndicat employeur de la branche s'est rallié au point de vue de la CGT sur la nécessité de défendre notre secteur, son utilité sociale et de mettre en évidence la situation faite aux jeunes.

La CGT et le Snefos ont donc décidé d'organiser conjointement une conférence de presse sur ce sujet. Ensemble, ils ont écrit une déclaration à laquelle se sont ralliés plus tard la CFDT, FO et la CGC pour les organisations syndicales salariés et le Synéas autre syndicat employeur de la branche des Foyers des Jeunes Travailleurs :

**Déclaration commune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs**  
Mercredi 15 juin 2011

## LES JEUNES TRAVAILLEURS DANS L'IMPASSE

Les foyers de jeunes travailleurs et les résidences sociales pour les jeunes sont des maillons essentiels du parcours résidentiel d'un jeune entrant dans la vie active.

Chaque année, les associations et leurs salariés accueillent, informent et accompagnent les jeunes résidents dans leur recherche de ce logement, complément indispensable de leur autonomie, de leur dignité et de l'exercice de leur métier.

Chaque année, plus de 50.000 jeunes, notamment les plus démunis de ressources et de relations sociales, peuvent ainsi accéder à un logement transitoire, étape essentielle à leur recherche d'emploi, à leur formation professionnelle ou à leur entrée dans le marché du travail.

Chaque année, les partenaires sociaux qui négocient la Convention collective des FJT et analysent le rapport de Branche, partagent ce double constat :

- la situation économique des associations FJT est de plus en plus fragilisée, principalement par la baisse drastique des aides et des subventions,
- les jeunes hébergés en FJT ont des situations de plus en plus précaires et une majorité d'entre eux vit en dessous du seuil de pauvreté.

Le nombre des postulants à ce type d'hébergement dépasse aujourd'hui les 250.000 demandes par an. En 3 ans, ce nombre aura plus que doublé. Les capacités d'accueil sont malheureusement restées stables autour de 55.000 lits car les constructions neuves ont à peine compensé la disparition de résidences vétustes ou en situation financière délicate.

L'espérance pour un jeune de trouver un logement autonome accessible en HLM ou en offre locative privée est deux fois moins forte qu'il y a 3 ans.

Les partenaires sociaux, employeurs et salariés, tiennent à témoigner de la gravité de la situation de la branche en soulignant les points suivants :

Quels que soient leur statut ou leur niveau de qualification, qu'ils soient apprenti, stagiaire, fonctionnaire, diplômé, en alternance, jeune cadre débutant, intérimaire, doctorant, en période

d'essai ou titularisé, en stage de fin d'études ou saisonnier, tous les jeunes cherchent désespérément un hébergement ou un logement accessible. Les discriminations qu'ils subissent sont encore plus violentes dans leur quête d'un toit que dans leur recherche d'emploi.

Quelles que soient leur expérience, leur qualification ou leur connaissance du marché locatif HLM ou privé, les salariés des FJT ont de plus en plus de mal à trouver des issues positives pour les jeunes qu'ils accompagnent.

Quels que soient les efforts accomplis, les associations en charge de l'accompagnement des jeunes par le logement, voient fondre leurs soutiens financiers, se voient imposer des contraintes administratives incohérentes et subissent de plein fouet les conséquences de l'appauvrissement de leurs résidents.

Or quels que soient le besoin de logements et l'urgence des situations de précarité, les jeunes sont les victimes désignées du mal-logement, de la réduction des crédits destinés à la construction de logements sociaux en général, et plus particulièrement de FJT et résidences pour jeunes.

Bien que les associations de FJT mènent des missions d'accompagnement indispensables qui sont largement appréciées tant par les jeunes que par les collectivités, leurs financements et leurs subventions sont drastiquement réduites.

Au moment où se tiennent les États généraux du logement, les organisations signataires de cette déclaration veulent alerter les pouvoirs publics, les élus, les administrations et institutions en charge du logement social, les relais d'opinion, les médias d'information, les autorités morales et associations caritatives sur l'indifférence et l'injustice dont sont victimes les jeunes de notre pays, à travers la politique du logement.

Un pays qui abandonne sa jeunesse est un pays sans avenir.

Une société qui oublie ses jeunes est une société sans espérance.

**La conférence de presse aura lieu le mercredi 15 juin à Paris au FJT Cités des fleurs. Cette initiative portée tant par les syndicats des employeurs que par ceux des salariés, CGT en tête, est une première.**

Au-delà du témoignage et de la dénonciation, nous devons rappeler sans cesse nos repères revendicatifs :

- \* La production de logements publics locatifs sociaux ;
- \* La contribution du parc privé ;

- \* Des financements nouveaux ;
- \* La démocratisation de la gestion du Logement ;
- \* Un grand service public de l'habitat et du logement ;
- \* Une directive européenne sur les services publics intégrant le logement.

Les jeunes, les salariés et les associations, les institutions qui les hébergent et accompagnent, méritent mieux que des politiques d'affichage (au mieux) tel le volet logement sur l'ANI " Emploi des jeunes ". Ils ont besoin de mesures concrètes, de financements pérennes qui permettent la mise en œuvre des missions de service publics et d'une politique de logement digne de ce nom.

**Les propositions du collectif " logement des jeunes " des États Généraux du logement auxquels participent plus de trente organisations pourraient constituer une première base pour la prise en compte des besoins des jeunes.**

**1- Intégrer le logement des jeunes dans des documents programmatiques (PLH, PDLJ, Schéma directeur...)** dans le cadre des politiques locales de l'habitat en le mettant en regard d'investissements et en veillant à l'articulation des documents entre eux :

- \* Identifier les besoins
- \* S'organiser pour y répondre
- \* Engager les investissements à hauteur des besoins
- \* S'articuler avec les autres politiques en direction de la jeunesse (emploi...)

**2- Développer une offre Adaptée et Accessible**

- \* Développer une offre Adaptée et Accessible T1 et T1 bis
- \* En révisant les politiques d'attribution (éviter les concurrences avec d'autres populations et améliorer le temps de réponse)
- \* Intégrant un quota de logement financé en PLAI

**3- Améliorer la solvabilisation**

- \* Supprimer le premier mois de carence de l'APL
- \* Revaloriser le montant des APL
- \* Encadrer les loyers en zone tendue notamment les petites surfaces F1 et F2
- \* Rendre plus efficace les outils de solvabilisation existants

**4- Accueillir, orienter et informer**

- \* Arrêter de réduire et accroître les moyens financiers d'information et d'accompagnement des jeunes notamment l'AIO, les FJT, les missions locales, les bij, les Claj...

**5- Soutenir le développement de l'intermédiation et du conventionnement dans le parc privé**

- \* Relancer les programmes ciblés en direction des jeunes comme les PST jeunes.

**6- Suite aux différentes expérimentations lancées notamment par la Fondation de France, fondation Abbé Pierre... et autres, créer une instance nationale de recensement et qui puisse être force de proposition.**

# Un souffle nouveau au rassemblement des militants " indignés " des MJC

**Une centaine de militants des MJC salariés et élus de MJC de toute la France se sont donnés rendez-vous, le samedi 21 mai à la Bourse du Travail de Paris. Une journée riche en échanges, débats et propositions, voulue dans une perspective de reconquête d'un idéal porté par l'Education Populaire et de construction d'un autre avenir pour les MJC dont l'existence est gravement menacée.**

Cette rencontre nationale des " indignés " des MJC soutenue par l'UG CGT, avait un caractère inédit au sens où il y avait près de 20 ans que des militants issus de toutes les MJC de France ne s'étaient pas retrouvés !

En effet, depuis la scission de 1992 les MJC sont disséminées dans deux " réseaux " nationaux : la FFMJC et la Confédération des MJC. Cette division n'a fait que compliquer la vie des MJC, rabotant leur audience nationale, les fragilisant face aux pouvoirs publics, les isolant et les rendant impuissantes face aux logiques marchandes et instrumentalisantes.

Un autre côté inédit dans ce premier rassemblement d'union qui est né à l'initiative des militants de base (et non des appareils fédéraux !) en voulant mettre un terme à cette division qui ne fait que dévaloriser les MJC... autant dire que cette journée de retrouvailles a été grandement appréciée et qu'elle fera date !

S'il n'est un " scoop " pour personne que les associations d'éducation populaire ont les plus grandes difficultés à exister du fait du désengagement des pouvoirs publics et de l'abandon de la responsabilité de l'Etat en matière de jeunesse de culture et de vie associative, il est tout aussi clair que la situation continue de se dégrader fortement

dans le pays. Ainsi le sort réservé aux MJC devient de plus en plus insoutenable pour elles et les populations qui les fréquentent... et c'est ce cri d'alarme que les " Indignés " des MJC ont fait résonner dans les murs de la Bourse du Travail.

Aujourd'hui, les MJC sont " dos au mur " dans un secteur sinistré. Les pertes de postes et fermetures de MJC s'accroissent : 30 % à la FFMJC, 27 % en Rhône Alpes, 30 % en Ile de France... autant dire que l'inquiétude du lendemain est très forte, notamment pour les salariés.

Cette situation d'urgence était à l'évidence une raison majeure de se rassembler et de réfléchir sur " *Comment résister aux mauvais coups ?* ".

Réunie en plénière toute la matinée, l'agora des " indignés " s'est questionnée sur " pourquoi " et " comment " les MJC en sont arrivées à cette situation scandaleuse ?

Nombre d'interventions ont dénoncé les effets dévastateurs des choix libéraux du gouvernement, des directives européennes, de la révision générale des politiques publiques, des politiques locales "oppressantes"...

D'autres interventions sont venues condamner la logique marchande qui s'impose progressivement avec les

appels d'offres, les délégations de service public, les mises en concurrence. Ces multiples contraintes pesant sur les MJC allant selon certains jusqu'à leur faire perdre leurs idéaux et leurs valeurs. C'est aussi avec raison qu'en forme d'autocritique des témoignages ont pointé que des dirigeants de MJC se sont compromis dans un activisme relevant plus de la " consommation " et de la " petite entreprise " que de l'éducation populaire, pensant trouver là une solution de survie, ... ou encore d'autres qui ont fustigé la responsabilité coupable des Fédérations de MJC qui ont fait allégeance au Pouvoir et n'ont opposée aucune résistance aux atteintes portées à l'identité et au projet des MJC...

Divers témoignages de réalités vécues au quotidien dans les MJC ont de ce fait rapporté, souvent de façon contrastée, d'un côté des expériences locales menées avec les jeunes et les populations dans les quartiers et les communes tendant à affirmer le bien fondé et l'utilité de leurs projets participatifs, de l'autre la recherche de rentabilité causant un éloignement des publics populaires, une dégradation des rapports sociaux avec les salariés, la montée des emplois précaires, les dérèglementations en tout genre... Un état des lieux " schizophrénique " dont il faut se sortir, comme l'ont clamé certains ! ...

En effet chez les militants " indignés " l'heure n'était pas à l'acceptation, mais à la volonté de réagir, de se ressouder sur la question de l'humain et du sens, de renouer avec des solidarités, en étant convaincus que sur ces bases un autre avenir est possible pour les MJC de France.

Il est donc apparu à l'assemblée comme primordial de retrouver " une communauté d'intérêt " sur le droit d'association, le projet politique de l'éducation populaire, sur les valeurs authentiques d'émancipation... Et pourquoi pas d'inaugurer un espace commun pour construire une puissante parole publique.

Au final, pour nombre de militants se pose aux MJC l'enjeu crucial de refaire " grand groupe " afin de mobiliser un rapport de forces et pousser les revendications pour l'obtention des moyens publics nécessaires à leur développement. Il s'est dit que des convergences pourraient s'établir avec les acteurs de l'éducation, de la culture, du social qui

vivent les mêmes remises en cause de leur mission et l'amputation de leurs moyens comme en témoignent les nombreuses mobilisations qui posent avec force une autre répartition des richesses pour financer une réelle politique éducative, sociale et culturelle.

Après la pause buffet du midi... il revenait aux militants répartis dans trois " ateliers coopératifs " de plancher sur l'identité politique que les MJC veulent sauvegarder et développer (quels rapports avec les jeunes, les milieux populaires, et quelles pratiques de citoyenneté active ?) et du comment construire la riposte collective ?

En fin d'après-midi le moment était venu de conclure provisoirement la journée et de donner une suite à la dynamique des " indignés " avec l'adoption de plusieurs propositions :

- rédaction et large diffusion des actes de la journée,
- démultiplication de la mobilisation,
- organisation d'un autre rassemblement des MJC de France au cours de

l'année, avant les prochaines élections présidentielle et législatives.

C'est sur ces résolutions et avec le sentiment d'avoir vécu un événement fondateur à marquer d'une pierre blanche, réhabilitant le débat et l'organisation collective que les militants se sont quittés bien décidés à faire grossir le mouvement...

Assurément il faudra compter avec le collectif national des militants indignés des MJC, créé ce 21 mai, pour faire grandir une espérance active de changement ; un souffle nouveau qui ouvre un avenir meilleur aux MJC.

L'UG-CGT-MJC demeure convaincue que les salariés ont tout intérêt à prendre leur part dans une démarche de restauration du projet d'éducation populaire pour qu'ils portent haut les valeurs de citoyenneté et de démocratie leur reconnaissant toute la place et le rôle qui leur reviennent dans les associations MJC.





# RECRUTEMENT ET FORMATION DES ENSEIGNANTS :

**Réforme toujours inacceptable, la CGT soumet ses propositions :  
Recrutement Niveau Licence et Stagiaire en Formation Initiale sur 2 ans  
débouchant sur un MASTER.**

*Cette réforme, très largement contestée avant son adoption, présente au bout d'un an d'application un bilan tellement négatif que le ministre se trouve contraint de le reconnaître face à la somme des critiques exprimées de toute part. Pour autant, il ne la remet pas en cause mais estime qu'elle est " perfectible et doit être évaluée ". C'est ainsi, alors qu'il était amené à répondre au Sénat à une question orale, qu'une mission d'information créée à l'Assemblée nationale recevait les organisations syndicales afin d'entendre leurs propositions pour améliorer cette réforme. La sonnette d'alarme avait déjà été tirée suite à des commandes ministérielles : synthèse de juillet 2010 de 3 IGAEN, étude de la DGRH de novembre 2010, rapport Jolion.*

## Un bilan négatif

Les candidatures aux concours de recrutement sont en forte baisse (-46% dans le 2nd degré, -48,5% dans le 1er degré)

Les difficultés de recrutement dans certaines disciplines, par exemple :

Maths : 1,4 candidats par poste contre 3,3 l'an dernier

Lettres : 1,9 candidats par poste contre 3,7 l'an dernier

Anglais : 2 candidats par poste contre 3,3 l'an dernier posent la question de sa qualité.

Le ministère déclare qu'il y aura des postes non pourvus là où il y a insuffisance de candidatures.

Dès lors et au-delà d'un réemploi de " reçus-collés " pour assurer l'encadrement nécessaire, le recours à un nouveau recrutement de personnels contractuels ou vacataires non formés sera effectif.

Situation paradoxale alors que se tiennent des négociations pour résorber le volant de personnels précaires dans la Fonction Publique.

La réforme entraîne de fait le recul d'au moins un an l'entrée dans la vie active et condamne les nouveaux entrants à travailler jusqu'à 67 ans sans garantie d'une retraite à taux plein.

Les difficultés, liées pour une grande part à l'affectation directe des lauréats dans les classes et des conditions de travail dégradées, ont entraîné découragement, stress, arrêts, etc. Le taux de démissions à l'issue de la 1ère année a atteint 10%,

La mise en œuvre de cette masterisation induit des problèmes multiples d'organisation des formations du fait d'une mise en place sur un calendrier très serré.

De même peut-on parler d'improvisation dans la résolution des problèmes des étudiants " en transition " de l'ancien CAPES à la nouvelle masterisation.

Aujourd'hui, les chevauchements entre les stages et les cours universitaires (trois semaines de stage par semestre en M1) rendent impossible le suivi des cours et met en difficulté la formation universitaire qui doit s'adapter et respecter la semestrialisation de toutes les disciplines.

Le M2 est ingérable pour des étudiants qui doivent assister aux cours, préparer les épreuves de contrôle du Master, préparer les épreuves du concours, faire des stages, rédiger des rapports de stage et rédiger des mémoires de Master - c'est-à-dire, simultanément valider l'année d'étude, préparer les oraux d'admission et assumer un service d'enseignement (stages).

Ces divers aspects sont également soulignés par le rapport Jolion comme autant de facteurs " d'échec " de la formation.

# Donner une nouvelle

## **Le positionnement des concours : opter pour un autre recrutement.**

La réforme pose l'admissibilité en début de deuxième année de master (M2) et l'admission à la fin de cette année.

La FERC défend l'idée d'un concours en fin de licence, avec une formation de deux ans rémunérée comme fonctionnaire stagiaire suite à la réussite au concours et l'obtention de la licence(L3), débouchant sur un master. Ce recrutement n'est pas une utopie ; Il existe déjà pour les écoles normales supérieures, les cycles préparatoires pour le 2nd concours interne du 1er degré ou de certaines disciplines déficitaires de lycée professionnel. Les conseillers d'orientation psychologue (COP), après une licence et une année de préparation du concours suivent une formation de deux ans comme fonctionnaire stagiaire payés en préparant un master.

## **Mieux articuler la formation disciplinaire et la formation professionnelle.**

La réforme renforce la dissociation entre la formation disciplinaire et la formation professionnelle. Cette dernière n'est envisagée que par le biais d'un accompagnement de type " tutorat ", sans que pour autant ne soit envisagée l'articulation entre la formation initiale et la formation continue des personnels enseignants. De par l'histoire, le savoir faire et les préoccupations de chacun, les universités et la recherche priorisent le disciplinaire, les étudiants, les formateurs et les inspecteurs, le professionnel.

Comment, dans le cadre et le calendrier imposés, en lien avec la formation disciplinaire, conjuguer la préparation au concours, la formation professionnelle, l'initiation à la recherche, la connaissance du système éducatif etc. ? La FERC préconise la mise en place d'une formation simultanée avec introduction progressive de la part professionnelle. Elle refuse la mise immédiate en responsabilité : Considérer les stagiaires comme moyens d'enseignement nuit à la qualité de leur formation.

Une formation progressive programmée, accompagnée, doit se faire sur deux années scolaires. Cela signifie un va-et-vient constant entre cours à l'IUFM et périodes de stage dans des classes de différents niveaux (ou dans différents types d'établissements).

## **Psychologie, socle commun de connaissances et de compétences... Quelle place leur accorder dans la formation ?**

Les spécificités liées à l'âge des élèves notamment au primaire, la diversité du secondaire induisent des pratiques pédagogiques propres qui doivent être abordées dans le cadre de la formation initiale. Il est donc indispensable que tout enseignant bénéficie - au début et au cours de l'exercice de sa profession - d'une formation en matière de psychologie des jeunes et de façon générale, en matière de sciences de l'éducation.

En revanche, le concept de socle commun des connaissances inscrit dans la loi Fillon doit être reconsidéré. D'ailleurs, la faible implication des recteurs, des corps d'inspection et de l'encadrement montre le scepticisme de l'institution elle-même vis-à-vis de ce dernier.

Le socle commun des connaissances se réduit à des savoirs minimalistes (lire, écrire, compter) et utilitaristes ("l'employabilité" future). Il aboutit, comme le cite le rapport, à "clôre le collège unique en liant ce dernier à la scolarité obligatoire", alors que les besoins en qualifications, en citoyenneté ne cessent d'augmenter et justifient, comme nous le défendons, une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

Il est censé "*décloisonner les disciplines et les classes*" alors que certaines disciplines (EPS, Arts...) sont marginalisées et inaccessibles, hors de l'école, pour de nombreux jeunes.

Il permettrait d'"*envisager le premier et le second degré comme un continuum*" alors qu'en fait, dès le primaire, il fixe aux élèves les plus fragiles un "plafond de connaissances" et aux plus à l'aise un "plancher" pour d'autres contenus.

Il est conçu comme la séparation en deux périodes bien distinctes : école-collège d'une part puis pour une partie d'une classe d'âge (50 % selon la loi Fillon), lycée-licence universitaire d'autre part.

La FERC réaffirme son opposition à la mise en œuvre du socle commun de compétences tel qu'il est conçu par la Loi Fillon.

# orientation à la formation

## **Vers des masters spécialisés par niveau d'enseignement ?**

Nous sommes attachés à la transversalité du diplôme, à sa définition et reconnaissance nationale, à sa reconnaissance en matière de qualification donnant lieu à classement dans une grille de rémunération.

Pour autant, des spécificités existent qui nécessitent préservation - voir même développement - spécialisation.

C'est notamment le cas pour le niveau pré élémentaire dont la qualité est reconnue et enviée internationalement, même s'il fait aujourd'hui l'objet d'une " liquidation " par la politique de suppression d'emplois.

C'est aussi une interrogation sur le devenir de l'agrégation si la masterisation veut assurer une cohérence de la formation et des concours d'accès à l'Education Nationale.

Dès lors, en affichant la volonté de recréer des Capes bivalents, en réinventant les PEGC pour des raisons d'économies et de rentabilité budgétaire, le ministère va à l'encontre des exigences de qualité qu'il a tant mis en avant lors de la mise en place sa réforme de la formation des maîtres !

La bivalence est trop souvent vue comme instrument de gestion des postes dans les établissements, de développement de la flexibilité.

Les rectorats pourraient en effet supprimer des postes dans les petits établissements et affecter un collègue bivalent dont l'emploi du temps dans sa discipline serait incomplet.

Par ailleurs, le métier d'enseignant doit permettre une réorientation professionnelle à l'initiative de l'intéressé.

Cela nécessite la mise en place d'une formation continue adaptée et ouverte et la réactivation du congé, mobilité.

## **Maintenir l'affectation nationale dans le 2nd degré à l'issue du concours.**

L'affectation régionalisée, dans le second degré, avec quotas de postes académiques pourrait favoriser la stabilisation des personnels dans les régions déficitaires (Créteil, Versailles...) mais limiterait les possibilités de mutations nationales.

Elle aurait aussi un impact sur les inscriptions au concours avec une remise en cause du principe d'égalité d'accès tel qu'il existe dans le statut général de la Fonction publique de l'État.

Pour limiter le "turn over" dans les établissements difficiles, le droit à mutation pourrait être soumis à l'autorisation du chef d'établissement.

Ces bouleversements nécessiteraient de s'appuyer sur la contractualisation, c'est-à-dire la remise en cause du statut par de multiples dérogations.

Le recrutement sur profil en collège ambition réussite (aujourd'hui CLAIR et ECLAIR) pour des missions de formation ou de tutorat relève déjà de ces déréglementations : sélection sans transparence ou arbitraire, modulations horaires, primes individuelles...

Fort de l'accord sur la modernisation du marché du travail, que seule la CGT a refusé de signer parce qu'il permet au patronat de licencier plus facilement, la commission Pochard puis le rapport Groperrin reprenaient l'idée du contrat de gré à gré.

## Reconnaître la fonction tutorale pour le suivi des enseignants stagiaires.

Dans le premier degré, les maîtres formateurs, formés à l'encadrement et disposant de décharges de service pour participer à la formation des stagiaires, devraient pouvoir assurer le suivi des néo-titulaires. Cela nécessite une augmentation de leur nombre.

La FERC revendique la reconnaissance de cette tâche dans le second degré par des mesures réglementaires avec décharge de service et bonifications indiciaires.

Le temps de travail hebdomadaire doit être aménagé (plages horaires communes dans l'emploi du temps).

Pour le stage en responsabilité dans les établissements, les stagiaires devraient être affectés, dans la mesure du possible, par deux, en doublette avec un tuteur-conseiller pédagogique volontaire.

## Favoriser la diversité du recrutement des enseignants.

Le concours doit rester la voie normale de recrutement des fonctionnaires, mais la diversité du recrutement peut être favorisée tout en garantissant l'égalité de son accès : L'enseignement supérieur est le reflet de la sélection sociale.

Près de 50% des étudiants travaillent effectivement. L'allongement des études sans financement est un frein considérable à la mixité sociale dans les formations.

La FERC demande l'extension et la revalorisation conséquentes des bourses, la gratuité des droits d'inscription et des transports, la construction de logements étudiants à loyer modéré.

Le système d'aides, directes et indirectes, géré par le CROUS doit aboutir à une allocation d'étude garantie (revenu minimum étudiant) à tout étudiant.

Pour les salariés, les dispositifs individuels de formation doivent assurer des conditions matérielles et pédagogiques satisfaisantes pour préparer les concours externes dont le concours 3e voie.



## J'adhère à la FERC-CGT

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

Nom : ..... Prénom : .....

Profession : ..... Lieu de travail : .....

Adresse personnelle : .....

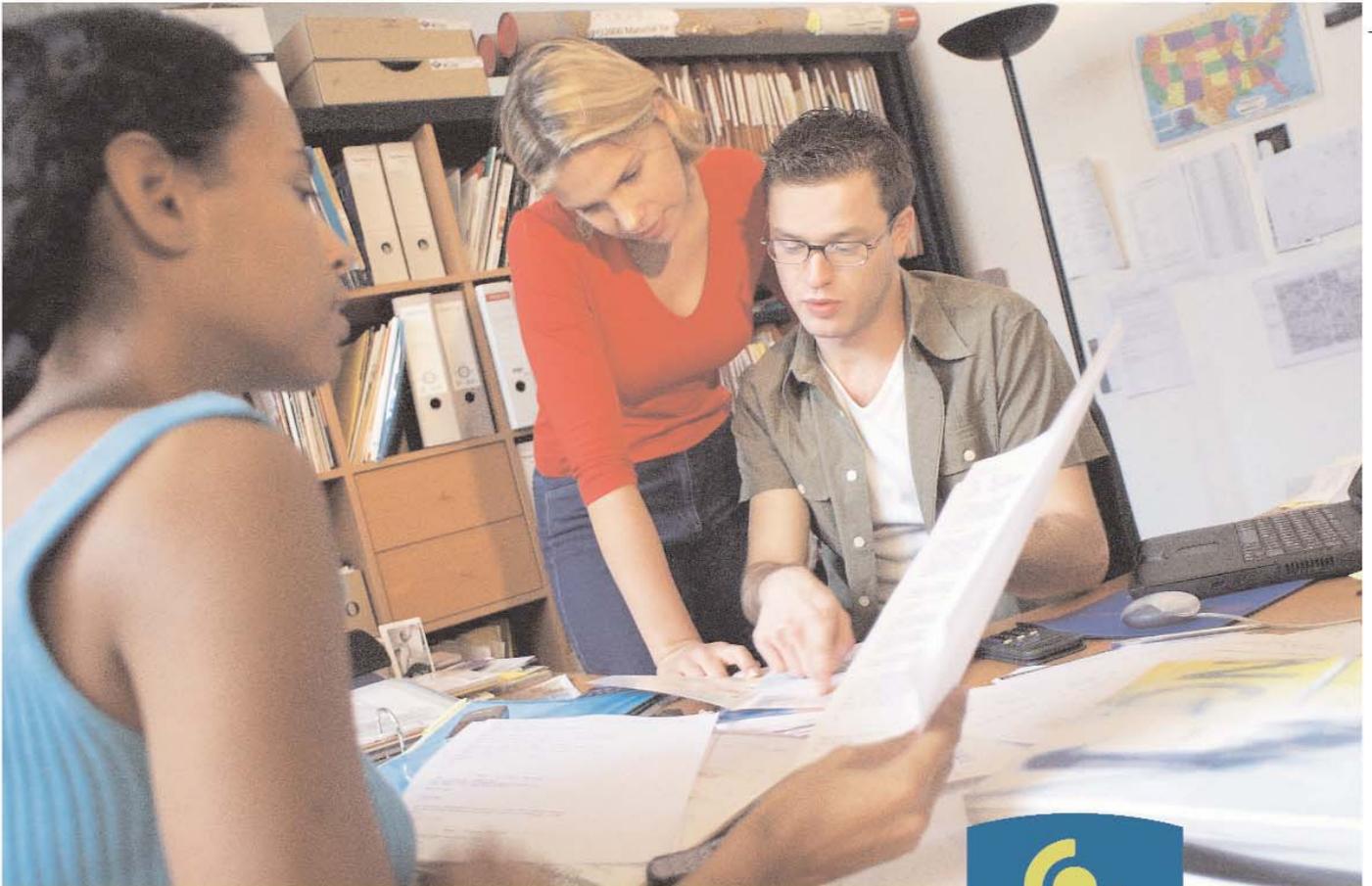
Code postal : ..... Ville : .....

Tél : ..... Portable : .....

E-mail : .....@.....

A..... le.....

A retourner à : FERC CGT (CASE 544) 263 rue de Paris, 93515 MONTREUIL CEDEX  
TEL. 01 48 18 82 44 - FAX 01 49 88 07 43 -e-mail : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr) internet [www.ferc.cgt.fr](http://www.ferc.cgt.fr)



## ON VOUS CONFIE DES RESPONSABILITÉS... CONFIEZ-NOUS LES RISQUES

**Pour une vraie protection, efficace et étendue, choisissez le contrat  
MAS C.E. (Multigarantie Activités Sociales) de la Macif.**

Il couvre l'ensemble des risques pouvant survenir dans  
le cadre des activités de votre comité d'entreprise :

- Responsabilité civile
- Protection des droits de l'assuré
- Dommages corporels
- Assistance pour tous
- Garanties voyages si besoin

Le contrat MAS C.E. peut également garantir les  
locaux utilisés par votre C.E.

**Et pour aller plus loin ensemble, la Macif propose à  
tous les C.E. une gamme complète en prévoyance  
collective :**  
complémentaire santé, épargne salariale, prévoyance,  
plan d'épargne entreprise...

**Vous souhaitez en savoir plus ?**

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9  
[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)

Macif - Mutuelle assurance des commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'Industrie et du Commerce.  
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.  
Siège social - 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.

## L'orientation tout au long de la vie

**L'orientation est un enjeu de société qui concerne les élèves (et leurs parents), les salariés, les privés d'emploi et le patronat qui souhaite au travers du processus d'orientation (scolaire ou continue) pourvoir à ses besoins d'emploi immédiats.**

Le 12 mai dernier, la FERC a organisé une journée d'étude sur l'orientation tout au long de la vie, en réunissant l'ensemble des acteurs de l'orientation. Comment construire une réponse aux besoins des jeunes et des salariés au travers de nos exigences syndicales pour créer le rapport de force ?

La FERC travaillera à approfondir cette réflexion nécessaire pour viser à de nouvelles conquêtes et garanties sociales. Pour cela, il faut viser à :

- une formation initiale de qualité qui permette une meilleure insertion dans la vie sociale et professionnelle ;
- répondre aux aspirations et besoins de l'utilisateur aussi bien scolaire, salarié que privé d'emploi ;
- réaffirmer et renforcer le nouveau statut du travail salarié avec des droits à l'orientation (indissociable du droit à la formation) attachés à la personne plutôt qu'à l'employeur.

### Orientation tout au long de la vie : Quelles définitions ?

Tout au long de la vie, les personnes doivent gérer des transitions choisies ou subies plus ou moins importantes (école/école, école/chômage, école/emploi, emploi/chômage, chômage/emploi et emploi/emploi) qui conduisent chaque fois à s'interroger de manière plus ou moins aisée sur l'orientation pertinente sur sa carrière.

Dans ce cadre, l'UE retient quatre lignes directrices :

- favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter ;
- faciliter l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation ;
- développer l'assurance qualité des services d'orientation ;

- encourager la coordination et la coopération des différents acteurs au niveau national, régional et local.

Parfois, les services d'orientation professionnelle des adultes sont plus restrictivement définis comme " des dispositifs, prestations et processus de médiation ayant pour but de soutenir l'employabilité et la mobilité des chômeurs et de faciliter leur transitions sur les marchés du travail " !

En France, dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 réformant la formation professionnelle, un décret sur la mise en œuvre du service public de l'Orientation et un arrêté concernant les conditions d'attribution du label viennent d'être publiés au Journal officiel, sans aucune négociation ni concertation préalables !

Ils introduisent un label " Orientation pour tous " pouvant être attribué " à un organisme ou un groupement d'organismes liés par convention délivrant sur un ou plusieurs sites géographiques une série de services ". La mise en concurrence avec des organismes privés est ainsi mise en place. Elle répond à la volonté du patronat de mettre l'orientation au service de ses besoins d'emplois immédiats en direction d'une population qui va travailler plus de quarante ans.

### L'orientation scolaire

Les politiques ne cessent de dénoncer les dysfonctionnements de " l'École " et de l'orientation en déclarant notamment que le nombre élevé d'élèves quittant le système scolaire en situation d'échec proviendrait, entre autre, d'un manque de compétences au sein des services d'orientation !

Ces déclarations gouvernementales occultent les responsabilités de l'État :

- qui décide de ne remplacer qu'un seul départ sur six de COP partant à la retraite,
- qui asphyxie les Centres d'information et d'orientation (CIO) en divisant par cinq le nombre de conseillers d'orientation/psychologue (COP),
- qui prône des parcours scolaires et universitaires dans un système " en ligne droite " ne donnant pas droit à une réorientation,
- qui réduit les moyens destinés à prévenir l'échec et à le combattre dans les établissements, particulièrement dans les zones d'éducation prioritaires (ZEP),
- qui supprime des filières en LP et met en concurrence les formations professionnelles sous statut scolaire avec l'apprentissage.

Cela se traduit chaque année par :

- des centaines d'élèves qui ne trouvent pas de place dans les filières professionnelles qu'ils avaient choisies ;
- beaucoup d'élèves et d'étudiants en grande difficulté qui ne peuvent se réorienter faute d'offres suffisantes ;
- des taux d'échec et de sortie sans diplôme universitaire élevés.

### L'orientation continue ou professionnelle

Cet autre volet de l'orientation subit la même politique de casse.

L'AFPA, organisme de formation créé en 1946 avec son système d'orientation à part entière, en paye lourdement le prix.

Son service d'orientation, avec ses psychologues du travail, vient d'être transféré à Pôle Emploi sans que ce transfert améliore la qualité du service rendu aux usagers, au contraire.

La compétence de ces services était pourtant reconnue autant à l'interne qu'à l'externe, que par les publics concernés (enquête de satisfaction).

Les prestations s'effectuaient dans un cadre d'indépendance technique et déontologique indispensable à l'exercice du métier de psychologue du travail. Les missions dévolues à Pôle Emploi, essentiellement axées sur la mise en relation des besoins économiques (emplois non pourvus) et des demandeurs d'emploi, ne sont pas les missions d'un service d'orientation professionnelle.

## A qui profite la casse de l'orientation publique ?

Le marché privé de l'orientation scolaire ou professionnelle poursuit son essor. Ce marché parle " coaching " et non pas d'orientation ou d'information sur les métiers. Certaines de ces structures font appel à des conseillers d'orientation psychologues pour répondre aux questions du public.

Ces mêmes COP qui sont décriés à l'Éducation nationale deviennent des professionnels recherchés quand ils travaillent pour le compte du secteur privé ! L'essor important du secteur marchand de l'orientation entraîne les mêmes conséquences que pour le soutien scolaire payant : il vient accentuer les inégalités face aux choix de l'orientation, pénalisant une fois de plus les élèves ou étudiants les plus modestes dont les parents n'ont pas les moyens d'offrir ce type de prestations à leurs enfants.

## Un débat d'une grande richesse et de propositions

La nécessité de réfléchir aux convergences nécessaires entre les différents acteurs de l'orientation en France est indispensable. Elle implique que chacun des secteurs conserve ses spécificités (scolaires et professionnelles) afin de mieux répondre aux besoins des élèves, des salariés et des privés d'emploi.

Le statut et les conditions d'exercice du métier de Conseiller d'orientation ou du Psychologue du travail doivent être

garantis dans un cadre d'indépendance et de déontologie.

Dans ce cadre, il est surtout fait référence à la création d'un système d'orientation publique tout au long de la vie qui garantisse l'égalité d'accès et de traitement à chaque demandeur. Le lieu unique du guichet, tel que prévu par la Loi, doit être préservé afin de permettre à chaque personne de trouver les informations complètes et relatives à son futur projet de vie dans un seul endroit.

Ces principes étant posés, quelle organisation de l'Orientation publique demain ? Une volonté politique doit être réaffirmée de structurer un réel service public de l'orientation et de repenser l'architecture de l'action publique.

Cette architecture pourrait reposer sur deux points principaux, globalement partagés durant le débat de cette journée :

- Création d'une Orientation publique nationale au sein d'une instance décloisonnée. Cette instance devrait regrouper les services de l'État, l'ensemble des Régions, les partenaires sociaux et l'ensemble des représentants des différents réseaux de l'Orientation. Cette Orientation publique doit s'appuyer sur les services publics spécialisés existants (CIO (centres d'information et d'orientation), SCUIO (services communs universitaires d'information et d'orientation), le CNAM et Pôle Emploi et doit être élargie aux autres acteurs (CIBC, Missions Locales, Réseau Cap emploi, MDPH, Fongecif.....)

- Mise en œuvre de services publics régionaux et locaux au plus près des usagers. Ces services auraient pour mission la mise en œuvre et la coordination de la politique nationale, gérée conjointement par l'État et la Région.

Il est nécessaire de mobiliser les professionnels concernés dans cette réflexion. L'enjeu est d'identifier les points communs d'un conseil en orien-

tation tout au long de la vie qui transcende les spécificités actuelles relatives au public accueilli (scolaires, adultes, salariés, demandeurs d'emploi...), qui prenne mieux en compte les attentes et les besoins des personnes.

## Les enjeux de l'Orientation publique sont identifiés :

- mieux couvrir les trois segments de l'orientation en France que sont l'orientation scolaire, l'orientation professionnelle des salariés et l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- trouver une articulation entre le pilotage national et régional afin de ne pas introduire d'inégalités entre les populations des différentes régions ;

- répondre aux besoins et aux attentes des usagers en les considérant comme des citoyens et non comme des consommateurs ou de la main d'œuvre potentielle ;

- adapter la réponse à la demande, ce qui implique d'individualiser les services tant dans leur contenu que dans leurs modes de coopération ;

- favoriser l'égalité d'accès relative à une gestion maîtrisée, libre et épanouissante de la vie et de sa carrière ;
- créer une utilisation des technologies de l'information et de la communication, qui ne se résume pas à tout ou rien, qui soient accessibles à tous ;

- que ces services soient réalisés par des professionnels spécialisés et formés en nombre suffisant (1 COP pour 1500 élèves !) ;

- qu'un cadre d'indépendance et déontologie du travail permette de garantir la qualité de la prestation au service de l'usager ?

Sans être exhaustif, ce premier débat a mis en relief la nécessité de définir précisément les champs couverts par l'orientation. La proposition de la construction d'un contre-projet social pour l'orientation est actée et devra être à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

# L'INRA, cobaye de l'application de la RGPP dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur ! Les personnels n'acceptent pas!

**Depuis 2007, le gouvernement a lancé la Révision Générale des Politiques Publiques, connue sous le nom désormais sinistre de "RGPP", afin de démanteler la Fonction Publique et les services publics en général, sur fond de suppression massive d'emplois de titulaires au nom de la politique de réduction des déficits publics imposée par l'Union Européenne.**

Après s'être focalisé sur les administrations à vocation générale (agriculture, équipement, éducation, etc..) avec les dégâts que chacun peut apprécier dans sa vie de tous les jours, le 5<sup>e</sup> conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) a décidé, sous la houlette de N. Sarkozy, de s'occuper des organismes de recherche et d'enseignement supérieur.

Objectif premier : auditer via une mission confiée à l'IGAENR (Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche) les fonctions dites " *support* " de ces établissements, c'est-à-dire tous les personnels s'occupant des finances, des achats, de la GRH, du patrimoine, des systèmes d'information, de la restauration.

Devraient ensuite y passer les fonctions dites " *soutien* " (valorisation, action internationale, information scientifique et technique, ...), pour terminer par les unités de recherche.

Selon le compte-rendu de ce CMPP, le premier audit réalisé à l'INRA a permis de " *dégager des scénarios d'optimisation pour améliorer l'efficacité et l'efficacité des fonctions supports (...)*

*ainsi que des économies possibles par rationalisation et mutualisation "*, et préconise de généraliser la méthode aux autres organismes, CNRS et INSERM en tête.

La recette est simple, voire simpliste. Tout d'abord, le rapport d'audit. Il calcule, sur la base d'une règle de trois, un " *indicateur d'efficience* " ou " *de performance* " pour chaque fonction et chaque centre de recherche, par exemple le nombre de factures traitées ou le nombre de repas pris en le divisant par le nombre de personnels affectés, puis classe les centres à partir de " *la meilleure pratique* " selon le principe " *faire plus et mieux avec moins de personnels* ", pour arriver finalement à en déduire le nombre de postes en trop dans chaque centre par rapport à cette meilleure pratique !

Rien que sur les fonctions "supports" de l'INRA, c'est ainsi près de 400 postes sur 1200 qui seraient à récupérer !

A partir de cela, le rapport préconise de fusionner ou mutualiser des fonctions entre centres et constituer des

plaques inter-régionales, de spécialiser à outrance les centres, de poursuivre les privatisations notamment pour la restauration.

Les personnels savent ce qu'il ne peut qu'en résulter : une accentuation de la charge de travail déjà trop lourde dans nombre d'unités en raison de la faiblesse des effectifs de titulaires et ainsi faire encore plus pression sur les agents, des réorientations professionnelles forcées, des mobilités imposées, l'augmentation de la polyvalence, etc. les maîtres mots de la RGPP, " *optimiser* " et " *mutualiser* " auront toujours cette signification sociale là, modifiant profondément et négativement les conditions de vie et de travail des personnels.

Pour payer ces fonctions 'support', le rapport suggère de taxer de 13% les contrats des équipes de recherche.

En cherchant à imposer à tous les niveaux une logique " *client-fournisseur* " l'objectif est à la fois comptable et idéologique, les équipes de recherche ou d'enseignement devant payer pour des services qui sont une composante indispensable du travail.

**accentuation de la charge de travail, réorientations professionnelles forcées, mobilités imposées, augmentation de la polyvalence.**

Dans le même temps, serait instaurée une distinction entre un prétendu " cœur de métier " et des fonctions dites " d'accompagnement " de l'enseignement supérieur et de la recherche en opposition à la nature collective du travail scientifique, pédagogique, technique ou/et administratif.

**Ce dispositif est à l'opposé des besoins de développement scientifique.**

Deuxième phase : une fois le rapport d'audit sorti, la direction générale de l'INRA s'est empressée de dire qu'elle n'en reprenait pas " toutes " les conclusions... pour en faire un copier-coller dans un " projet de schéma directeur pour l'optimisation des fonctions support " soumis au CTP et au CA de l'organisme.

En réalité, derrière tout ce dispositif, il y a la volonté de "générer les économies nécessaires à l'effort de réduction des dépenses de fonctionnement " avec l'objectif de " diminuer de 10 % l'ensemble des frais de fonctionnement de l'INRA " comme l'indique elle-même la Direction générale de l'Institut.

C'est très exactement à l'opposé des besoins de développement scientifique en ce début de 21ème siècle !

Mais, très sociale, la Direction a juré aux syndicats, main sur le cœur, que " les gains réalisés en matière d'optimisation des fonctions supports ne donneront pas lieu à suppressions d'emplois ". Cela au moment où le gouvernement annonce à tout va la généralisation aux " opérateurs ", c'est à dire CNRS et INRA, de la règle du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux !

Les personnels n'acceptent pas ces mesures. Près de 3000 signatures ont été recueillies sur une pétition intersyndicale CGT- CFDT- CFTC-SUD INRA pour demander l'abandon de ce processus, soit près d'un agent sur trois

d'un établissement très morcelé au plan géographique.

Le CTP de l'Institut a d'abord été reporté faute de quorum, puis sa deuxième séance envahie par les personnels et reportée à nouveau, et la 3ème séance à nouveau envahie à l'initiative de la CGT-INRA

et de SUD a amené la Direction à s'enfuir pour pouvoir adopter, entre elle, son projet !

Direction et gouvernement se retrouvent ainsi isolés dans la volonté d'appliquer la RGPP à l'INRA.

Cela a valeur de test pour tous les autres organismes et établissements dont les directions ont les yeux fixés sur l'INRA et la capacité de sa direction à imposer ces mesures aux personnels.

Ainsi, tout en ayant lancé les audits au niveau des délégations régionales, le CNRS n'a pas mis la RGPP à l'ordre du jour de ses récents CTP, tout comme à l'INSERM.

Cela ne fait que renforcer la volonté de la FERC-CGT d'aider à développer les mêmes processus de résistance dans toute la Recherche et l'enseignement supérieur.

Une pétition a été lancée par toutes les organisations syndicales pour demander l'arrêt des audits RGPP et l'abandon des restructurations liées à la RGPP dans tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, le maintien de l'engagement gouvernemental au-delà de 2011

de ne supprimer aucun poste de fonctionnaires dans l'enseignement supérieur et la recherche, et la création de postes de fonctionnaires de toutes catégories pour titulariser les CDD et les CDI et répondre aux besoins.

Le 21 juin, les pétitions seront portées en délégation au Ministère.

**Développer les mêmes processus de résistance dans toute la Recherche et l'enseignement supérieur.**

**La mobilisation doit s'amplifier pour empêcher le prochain conseil de modernisation de politiques publiques, prévu à l'automne 2011, de valider l'application de la RGPP dans les organismes et établissements !**



# Les prud'hommes sanctionnent lourdement l'Éducation Nationale

**Un jugement du Conseil des Prud'hommes d'Angers a condamné le lycée employeur, à verser à chacun des 28 EVS\* plaignants environ 14 000 euros chacun. Ils se sont vus attribuer des indemnités compensatrices de préavis de congés payés, de licenciement, de rupture abusive et de requalification.**

Le conseil des prud'hommes d'Angers vient de condamner le lycée David d'Angers (qui est l'employeur officiel des EVS) à payer 14000 € à chacun des 28 EVS qui l'avaient poursuivi pour absence de formation au cours de leur contrat.

Cela représente environ 450 000 € à la charge de l'Éducation Nationale qui, nous l'espérons, ne va pas contraindre le lycée David à payer ces sommes sur ses fonds propres.

En effet, la loi instituant les contrats d'avenir (statut sous lequel ont été embauchés la plupart des EVS) prévoyait une obligation de formation pour ces personnels. L'Éducation Nationale n'ayant pas prévu les financements pour ces formations s'en était carrément dispensée. C'est pour cette raison que 28 EVS (dont deux encore en activité), assistés par maître Bougnoux et maître Content ont saisi le Conseil des Prud'hommes.

Au cours de l'audience, l'avocat du lycée a prétendu qu'une formation en interne avait été dispensée à chaque EVS par les directeurs d'école, ce qui est évidemment complètement faux.

Le conseil des prud'hommes d'Angers n'a évidemment pas suivi les arguments de l'Éducation Nationale et a condamné l'employeur (c'est à dire le lycée David, mais en réalité l'État) à verser à chacun des 28 EVS plaignants 4000 € chacun au titre du préjudice pour absence de formation.

Il a par ailleurs considéré que le refus de l'employeur d'honorer les obligations prévues par la loi annulait le Contrat à Durée Déterminée en Contrat d'Avenir. Par conséquent tous les contrats ont été requalifiés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et chacun des EVS concernés a obtenu environ 2500 € pour cette requalification en CDI et environ 6000 € pour licenciement abusif. Enfin chacun des EVS obtient 900 € pour les frais d'avocat (article 700). Deux des EVS plaignants, qui sont encore en poste dans une école, voient leur contrat requalifié en CDI (de ce fait elles ne perçoivent évidemment pas d'indemnité pour licenciement abusif).

C'est une première victoire pour les EVS qui se sont battus pour défendre leurs droits et pour le SNUipp/FSU qui a impulsé, organisé et soutenu ce combat (avec la CGT Educ'action et Sud Éducation).

Nous considérons en effet que l'utilisation par l'État des contrats aidés dans les écoles pour accomplir des tâches devenues indispensables est un vrai scandale. Nous revendiquons la création d'emplois statutaires pour accomplir ces tâches et la transformation en emplois pérennes de tous les contrats aidés embauchés dans les écoles.

L'administration va peut-être faire appel de ce jugement. Quoi qu'il en soit, il s'agit là d'une première victoire qui ne peut que nous encourager à poursuivre notre combat.

Tous les EVS recrutés en Contrat d'Avenir peuvent aujourd'hui prétendre, en s'appuyant sur ce jugement à une indemnisation pour défaut de formation et à une requalification de leur contrat en CDI. Le Collectif49 des précaires de l'Éducation Nationale et les syndicats qui le soutiennent (SNUipp et SNES FSU, CGT Educ'action et Sud Éducation) sont à la disposition de tous les précaires qui envisagent un tel recours.

Par ailleurs, il semble qu'il soit possible d'envisager des recours du même type pour les EVS et AVS\* embauchés en CUI-CAE depuis le 1er janvier 2010.

## Sur l'inexactitude de l'obligation de formation au titre du Contrat d'Avenir :

**L'article L 5134-35 du Code du travail stipule que :**

*" le contrat d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux parents handicapés ".*

**L'article L 5134-47 du Code du Travail stipule que :**

*" le contrat d'avenir prévoit des actions de formation au profit de son titulaire qui peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Il ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience ".*

**L'article L 5134-49 du Code du Travail stipule que la convention individuelle tripartite préalable à l'embauche du bénéficiaire comporte :**

" 8° la nature et la durée des actions d'accompagnement et de formation ".

**L'article L 5134-50 du Code du Travail stipule qu'une annexe à la convention individuelle précise :**

" 1° les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation,

2° les modalités d'intervention de la personne ou de l'organisme désigné comme référent en application de la sous-section 2 pour le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire ".

Ils font enfin valoir qu'une telle carence dans l'offre de formation à l'égard de salariés titulaires d'un contrat d'avenir enfreint les dispositions de l'article L 6321-1 du code du travail tel que rédigé à l'époque de la conclusion des contrats de travail et qui stipulait :

" l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail,

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations,

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ".

\* **EVS : Emploi Vie Scolaire**

\* **AVS : Auxiliaire Vie Scolaire**

- Vous avez été salarié(e)s EVS sous contrat Avenir, vous êtes actuellement au chômage,
  - Vous êtes actuellement salarié(e)s EVS sous contrat CUI, mais vous étiez en contrat Avenir précédemment,
  - Vous avez été salarié(e)s dans un autre secteur public ou dans le secteur privé, sous contrat Avenir ou votre contrat Avenir a été modifié en contrat CUI,
- Un recours est possible vous concernant.**  
**Prenez contact avec votre union locale.**

**Sur la requalification des contrats conclus en contrats à durée indéterminée et ses conséquences de droit.**

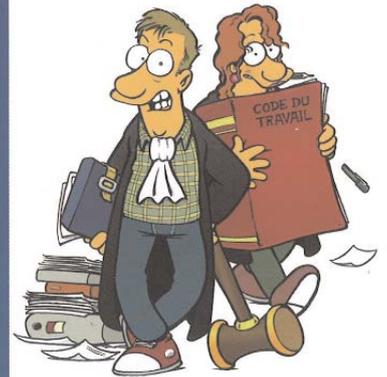
Attendu que le contrat d'avenir est, conformément aux dispositions de l'article L 5134-41, un contrat de travail de droit privé conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail qui autorise la conclusion de contrat à durée déterminée notamment quand l'employeur s'engage pour une durée et dans des conditions déterminées à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Qu'il résulte de ce qui précède qu'en concluant des contrats d'avenir sans pour autant assurer une formation professionnelle aux salariés concernés hormis une simple action d'adaptation aux tâches qui leur étaient confiées, bien loin des exigences d'une démarche de professionnalisation, l'EPLÉ David d'Angers s'est placé volontairement hors du cadre de l'article L 243-3 du code du travail et qu'il convient de requalifier les contrats conclus avec les demandeurs en contrats de travail à durée indéterminée.

Qu'en conséquence il convient de faire droit pour chaque salarié aux différentes demandes nées de la requalification du contrat et de la rupture du contrat en accordant à chacun d'eux, et pour les quantum repris dans le tableau ci-dessous.

## Les Prud'hommes

*Une justice différente  
pour agir et faire valoir  
les droits des salariés*



Éditions



PLUS DE 200 000 DEMANDES SONT DÉPOSÉES chaque année par les salariés devant les conseils de prud'hommes. C'est dire l'importance de l'institution prud'homale qui constitue une justice différente dont l'efficacité pour restituer leurs droits aux salariés est sans cesse combattue par le patronat.

CE GUIDE PRATIQUE S'ADRESSE à tous les salariés qui ont intérêt à connaître les règles de base d'un procès devant le conseil de prud'hommes.

Il explique les différentes étapes de la procédure prud'homale dans un langage clair et accessible au plus grand nombre. De nombreux schémas et tableaux permettent de visualiser rapidement le fonctionnement de l'institution.

IL CONSTITUE AUSSI un manuel de formation de base pour les élus et futurs élus conseillers prud'hommes salariés.

CE GUIDE A ÉTÉ RÉALISÉ par la rédaction de la Revue pratique de droit social (RPDS) en collaboration avec l'activité Droit, liberté et action juridique (DLAJ) de la CGT et Prudis-CGT (organisme de formation des conseillers prud'hommes).

Prix : 10 euros  
Code article : 01080415

**Brochure à commander  
à la NVO.**

# Le protocole Précarité dans la Fonction publique - Où en est-on ?

**En mars dernier, le précédent numéro du Lien avait présenté le contenu du protocole d'accord " portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi ", soumis à la signature des organisations syndicales.**

A la suite d'une large consultation interne de toutes ses organisations (à partir d'un dossier complet élaboré par notre délégation dans les négociations) la CGT Fonction publique a pris la décision de signer ledit protocole d'accord le 31 mars.

En définitive, six organisations (les autres étant la CFDT, la CFTC, la CGC, FO et l'UNSA) représentant à peu près 75 % des voix aux élections professionnelles dans les trois versants de la Fonction publique ont paraphé ce document. Seuls la FSU et Solidaires n'ont pas signé.

Pour une part importante des dispositions du protocole du 31 mars (plan de titularisation sur 4 ans, mesure exceptionnelle de CDI-sation à 6 ans d'ancienneté - 3 ans pour les 55 ans et plus, clarification des cas de recours à des agents non titulaires, etc.), un texte législatif est évidemment nécessaire.

Un projet de loi a ainsi été transmis courant avril aux syndicats signataires, donnant lieu à trois réunions avec la Fonction publique dans lesquelles la CGT s'est beaucoup investie en veillant scrupuleusement à ce que la lettre et l'esprit du protocole d'accord y soient fidèlement retranscrits.

Le processus a abouti à un texte stabilisé qui a été examiné successivement dans les trois Conseils supérieurs de la Fonction publique (Etat, FP territoriale, FP hospitalière) les 14, 15 et 16 juin.

A présent, le projet de loi devrait être présenté devant le Conseil des ministres le 6 juillet prochain, et déposé dans la foulée sur le bureau du Parlement. Marqué d'une procédure d'urgence, il ne connaîtra qu'une seule lecture à l'Assemblée nationale et au Sénat, pour une promulgation de la loi attendue avant fin décembre 2011.

D'ici là, un important travail syndical se présente à nous dans tous les ministères et nos établissements : notamment, état des lieux exhaustif des personnels concernés par les mesures du protocole, identification des corps d'accueil et du volume des emplois à prévoir pour la titularisation, modalités d'accès à la titularisation qui, selon les termes de l'accord du 31 mars, doivent absolument privilégier la

reconnaissance de l'expérience professionnelle, ...

Autant de sujets qui doivent faire urgemment l'objet de discussions ministérielles entre l'administration et les organisations syndicales. Et, fort évidemment, nous devons nous montrer vigilants et déterminés contre l'éventuelle tentation de certains employeurs de ne pas prolonger le lien contractuel de non titulaires afin de les exclure du dispositif !

Sur ces questions, une circulaire de la Fonction publique adressée à toutes les administrations a été élaborée, mais également discutée avec les syndicats signataires du protocole. Ce document devrait être mis en circulation durant la première quinzaine de juillet.

Par ailleurs, sur les points " prime de précarité " et établissements publics " dérogatoires ", des groupes de travail (Fonction publique / organisations syndicales signataires) doivent se mettre en place courant du second semestre 2011.

Enfin, l'étude (" en concertation avec les organisations syndicales ") sur le recours au contrat dans certains secteurs particuliers, dont la formation, la recherche, l'enseignement supérieur et les fouilles archéologiques, devrait être également lancée dans ces mêmes délais.

## Dernière minute :



Conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 14 juin  
Communiqué CFDT - CFTC - CGT - FO - FSU - Solidaires - UNSA

### Projet de loi sur les contractuels : les syndicats quittent la séance

Les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA, ont quitté la séance du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État avant son terme, refusant ainsi de se prononcer sur l'ensemble du projet de loi.

Il s'agissait de manifester leur mécontentement face à la fin de non recevoir qui leur a été opposée, au nom du ministre en son absence

Le point de désaccord majeur, commun, porte sur les conditions d'accès au dispositif de titularisation des agents en CDD, actuellement recrutés sur des besoins abusivement qualifiés de temporaires, occasionnels ou saisonniers.

Considérant que ce point ne pourrait rester en l'état, les organisations syndicales ont demandé à être reçues en urgence par le ministre.

Paris le 14 juin 2011

## Résistances ... pour une autre construction possible !

**Denis Kessler, ex n°2 du Medef, déclarait en octobre 2007 : " La liste des réformes ? C'est simple, prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952 sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945 et de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance ".**

" A ceux qui veulent précariser les jeunes, les jeunes répondent : *résistance !* " C'était le cri de colère de la jeunesse en 2006 au moment où le gouvernement d'alors voulait offrir au patronat des emplois de jeunes malléables à souhait avec le Contrat Première Embauche (CPE).

Depuis, plans d'austérité et agressions contre les conquêtes sociales ont conduit les jeunes, les femmes, les salariés, les retraités, les chômeurs, les immigrés à des formes diverses de résistance.

- **Résistance** à la baisse du pouvoir d'achat des salariés, des retraités.

- **Résistance** à la politique d'austérité prônée par la Commission Européenne, contre laquelle la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a appelé les salariés européens à manifester le 20 octobre 2010 à Bruxelles, en avril 2011 à Budapest. *Nous protestons vis-à-vis du fait que les travailleurs paient pour la crise des banques. C'est tout simplement inacceptable et injuste* " (J. Monks secrétaire de la CES, avril 2011.)

- **Résistance** des peuples grec, anglais, portugais, espagnol, italien, belge s'opposant aux mesures d'austérité que veulent imposer Bruxelles et les gouvernements de ces pays.

Il en est de même de la résistance des pays du Maghreb comme du Machrek dont les peuples " dégagent " les dictatures sanglantes soutenues notamment par la France.

- **Résistance** enfin à ce chancre de la division des Français qu'est le FN et son offre politique. Son discours ne cible pas seulement les immigrés. Il cherche surtout à surfer sur les peurs, les amertumes, les déceptions et les souffrances de nos concitoyens, particulièrement parmi les couches les plus défavorisées.

Ce n'est pas la première fois dans l'histoire que l'extrême-droite procède ainsi et ce n'est pas la première fois non plus qu'une partie des couches sociales est séduite par ses idées.

La récupération des idées progressistes masque un renfort aux idées les plus néo-libérales, au système capitaliste, ce système qui permet aux banques et aux actionnaires d'accumuler d'énormes profits. L'Union Européenne (UE), sous la pression des marchés financiers, avec le concours du fonds monétaire international (FMI), impose un programme de super austérité aux peuples. Ainsi, le Gouvernement français fait entériner par le parlement le " *Pacte euro plus* " qui est la mise sous tutelle européenne des budgets de la nation et de la Sécu.

Mesures aussi injustes qu'inefficaces : baisse des pensions et des salaires, extension de la précarité, mise en concurrence des travailleurs des pays européens, privatisation des services publics... Si bien que la perte de pouvoir d'achat des salariés et des retraités risque fort d'atteindre des sommets. Celui-ci a perdu plus de 11% depuis 2000 (INSEE mars 2011) ce qui va inmanquablement conduire à la paupérisation nombre de salariés, de retraités. Les 2,1% "accordés" début avril (la CGT n'y est pas pour rien) sont bons à prendre. Même s'ils ne comblent pas les dépenses contraintes qui pèsent de plus en plus lourd dans le budget des retraités : logement, chauffage, gaz, électricité, transports, santé... Dès lors la revendication pour l'augmentation des salaires et des pensions est d'une brûlante actualité.

Dans toutes ces manifestations, la CGT met un point d'honneur à réaliser l'unité syndicale la plus large. Celle en

effet, qui permet de créer des rapports de force et de peser suffisamment pour contraindre le gouvernement à d'autres choix. Si les organisations syndicales ont retrouvé "un rebond de confiance" parmi l'ensemble des Français (54%; TNS Sofres ; +9points chez les 65 ans et plus) l'unité syndicale y est pour beaucoup et notamment à l'initiative de la CGT.

C'est dans ce cadre que se situe le chantier sur la perte d'autonomie.

En effet, alors que le leitmotiv gouvernemental est de " *travailler avec les assureurs pour mieux garantir et rendre plus accessible l'assurance-vie, et permettre la défiscalisation de cette assurance-vie lorsqu'elle est utilisée sous forme de rentes pour compenser la perte d'autonomie* " (Valérie Rosso Debord, députée UMP), la résistance, ce devrait être la manière d'aborder la question et d'engager le débat.

Le véritable enjeu est la création d'un service public de l'aide à l'autonomie et le financement cette aide au titre de 5è risque de la branche maladie de la Sécurité Sociale.

Toutes les enquêtes d'opinion de ces dernières semaines montrent que les priorités de la population portent sur l'emploi, le pouvoir d'achat, les conditions de travail, le service public.

Autant de thèmes qui ont fortement mobilisé des millions de salariés ces derniers mois à l'appel des organisations syndicales.

Le peuple n'est pas voué à subir régression après régression. D'autres constructions, favorisant l'unité, sont possibles.

► Par Alfred GABISON - CE UFR

# L'Europe, Nous et le Front National

**Le contenu actuel de la mondialisation, tiré par les intérêts des multinationales et les politiques néo-libérales, aggrave les inégalités, pousse aux délocalisations et au moins disant social, dégrade la situation des travailleurs partout dans le monde. Ce n'est pas inéluctable.**

Face à cette situation les salariés attendent que l'Europe s'affirme comme un moyen de régulation et de réorientation de cette mondialisation prenant en compte les objectifs de développement durable, de respect des droits fondamentaux, d'accès à un emploi décent pour tous, de développement des services publics de qualité.

Tel n'est pas le cas de l'Europe actuelle : la faible dimension sociale et le refus de renforcer celle-ci, l'accélération de la privatisation des services publics à coup de directives générales ou sectorielles (transport, énergie, poste...), le " *tout marché* ", érigé en dogme d'efficacité au détriment de véritables garanties sociales nouvelles, caractérisent la construction européenne.

La stratégie de Lisbonne dont l'objectif affiché était de rendre l'économie européenne la plus compétitive au niveau mondial grâce à la formation, à la qualification et à un équilibre plus acceptable entre flexibilité pour l'entreprise et sécurité pour les salariés, est un échec.

La flexibilité s'étend. L'investissement, la production et l'emploi reculent. Seuls, les profits sont au rendez-vous pour les plus grandes firmes.

Mais l'Europe est pour les forces syndicales européennes, un projet intégré autant politique et social qu'économique.

Pour le syndicalisme, il s'inscrit dans un héritage de valeurs communes démocratiques, de l'indispensable union et action des salariés, tous subissant la même exploitation quel que soit le pays et participe à la construction d'une perspective de développement durable.

Le FN opposé à l'Europe par ultra nationalisme prend appui sur les conséquences néfastes de la mondialisation pour justifier son repli nationaliste et identitaire.

Mais ses propositions ne remettent pas en cause les politiques libérales et dans ce cas il est en accord avec une Europe libre échangiste. Tout au plus il met en cause les fonds de pension anglo-saxons, non pas comme " fonds " mais comme anglo-saxons, comme le national-socialisme vilipendait la finance anglo-saxonne, alors qu'il s'agissait notamment d'un conflit d'impérialisme. Il porte une sortie emblématique de l'euro comme solution aux difficultés monétaires et budgétaires et un retour au franc permettant, selon le FN, " *d'oxygéner* " notre économie.

Cette analyse ignore l'interpénétration des échanges et des politiques dans la zone euro et le besoin de solidarités financières nouvelles dans l'Union européenne pour soutenir la croissance et l'emploi.

C'est donc bien un programme ultralibéral et raciste qui se cache derrière une façade sociale. Il fustige les

accords de Schengen qui transfèrent à l'UE des compétences en matière d'immigration, de droit de visa, d'asile, ... jugés trop laxistes, pour exiger des contrôles renforcés aux frontières. Sa charge contre les immigrés vole en éclat dès lors qu'on se penche sur la question.

Les immigrés sont une très bonne affaire pour l'économie française : ils reçoivent de l'Etat 47,9 milliards d'euros, mais ils reversent 60,3 milliards. Soit un solde positif de 12,4 milliards d'euros pour les finances publiques, selon une étude sur " *l'impact économique des immigrés en France* " publiée par l'université de Lille pour le compte du ministère des Affaires sociales.

Le FN veut " *une autre Europe* ", une Europe des " *peuples de civilisation chrétienne* " pour laquelle il milite avec le groupe parlementaire européen d'extrême droite.

Même s'il s'agit d'un parti politique, la bataille de la CGT contre le FN et ses thèses est bien de nature syndicale.

Et ce combat syndical est d'autant plus nécessaire que ce parti investit le terrain social avec l'objectif de diviser les salariés, ce qui ne peut que conduire à l'affaiblissement du rapport de force face au patronat.

▶ Par Gérard MANDVILLE  
Membre de la CE UFR

# Quand la pro-btp nous fait les poches

Que les pensions n'augmentent pas, nous nous en étions aperçu mais pour les retraités de l'AFPA, du moins un nombre important d'entre eux, l'on ne pouvait s'attendre à cette surprise-là.

La caisse de retraite PRO-BTP de l'AFPA a avisé par courrier individuel certains retraités qu'ils allaient constater une diminution de leur pension pouvant atteindre 1000 euros par an. Les salariés en activité voient, eux, leur nombre de points diminuer sans aucune explication.

Tout cela se passe sans justification, sans reconstitution de carrière, ce qui fait qu'avec ou sans feuille de paie, qu'avec ou sans relevé annuel de points, il est parfaitement impossible de contrôler.

La section CGT des retraités de l'AFPA s'est saisie du problème, elle a écrit à plusieurs reprises à l'AFPA et à PRO-BTP pour demander des explications, une intervention avec les autres organisations syndicales a aussi eu lieu tout cela sans résultat pour l'instant.

Selon certaines rumeurs, invérifiables comme toute rumeur, la caisse de retraite aurait comptabilisé en double les cotisations 1996 et 1997 pour les salariés de l'AFPA.

Impossible de savoir quelles régions et quelles catégories de salariés sont concernées. Il semblerait que d'autres années soient concernées.

Tout cela se passe dans l'obscurité la plus totale et les victimes sont d'abord les salariés, et surtout les retraités, qui voient leurs pensions fondre comme neige au soleil.

Cela n'émeut pas outre mesure la direction de l'AFPA. Quant à PRO-

BTP, sa frilosité pour donner des explications détaillées laisse à penser que, bien qu'ayant mis 14 ans pour constater ses erreurs, elle n'est pas certaine de son bon droit.

C'est quand même " *un peu fort de café* ", comme on dit, alors que tout est automatisé que cela se produise encore. Peut-on faire confiance à ce type d'organisation qui déborde de plus en

plus sur le commercial pour gérer nos retraites ?

Il me semble qu'il est temps de revenir à ce qu'aurait toujours dû être les caisses de retraites et ne pas confondre celles-ci avec des compagnies d'assurance-vieillesse.

► Par Jean-Paul AUGIRON  
Membre de la CE UFR



Montreuil, le 6 mai 2011

Confédération CGT  
263 rue de Paris  
93100 Montreuil

Cher(e)s camarades,

La caisse de retraite Pro-BTP procède depuis quelques mois à des révisions à la baisse de pensions de certains retraité(e)s de l'AFPA, au motif d'une surévaluation des points lors de la liquidation de la retraite de ces agents.

Cette surévaluation de points serait due à une erreur de saisie de la Pro-BTP sur plusieurs années. Dès la connaissance de ces faits nous avons envoyé des demandes d'explication à la Pro-BTP.

Toutes sont restées à ce jour sans réponse, et l'AFPA n'est pas plus explicite sur cette situation.

Cette obstination au silence de la part de la Pro-BTP nous laisse augurer le pire et alimente nos doutes sur la légitimité des raisons qui ont conduit la caisse de retraite à de tels redressements dans ses comptes.

Nous pensons qu'un audit portant sur les droits des retraité(e)s, ainsi que sur les méthodes de gestion des cotisations s'impose dans les plus brefs délais pour rétablir nos collègues dans leurs droits.

Une intervention des représentant(e)s de la CGT au Conseil d'administration de la Pro-BTP nous semble indispensable pour déclencher cette initiative.

Il y a urgence, car la Pro-BTP a déjà autoritairement privé nombre de collègues d'une partie de leurs revenus, et nous ne pouvons pas permettre à cet organisme de continuer une aussi sale besogne en faisant traîner l'affaire.

Nous tenons à votre disposition les pièces de dossier que nous possédons, et une rencontre serait peut-être souhaitable pour que nous accordions nos actions auprès de l'AFPA, et celles de la CGT à la Pro-BTP.

Recevez, Cher(e)s Camarades, nos salutations fraternelles.

Richard BERAUD  
Secrétaire Général de la FERC

Jacques COUDSI  
Secrétaire Général de la CGT AFPA