

" Il faut exclure l'éducation, droit humain et bien public, des négociations de l'accord transatlantique sur le commerce "

Internationale de l'Éducation (IE)



- 2 > Brève
- 3 > Éditorial
- 4 > ESR
- 6 > ESPE
- 7 > Santé au travail
- 8 > Éducation
- 10 > Formation professionnelle
- 12 > Élections professionnelles
- 13 > Associatif
- 14 > UFR Retraités
- 16 > Publicité MACIF

Oui, les inégalités femme-homme existent dans l'Éducation Nationale !

Contrairement à ce que certains pensent toujours, la fonction publique n'est pas un rempart contre les inégalités au travail entre les femmes et les hommes. Le bilan social 2012-2013 du ministère de l'Éducation nationale montre encore qu'il existe des différences tant sur les salaires que sur les emplois occupés ou encore les promotions.

La question des inégalités salariales comprend deux aspects : d'une part les femmes sont plus nombreuses dans les catégories les moins bien rémunérées, d'autre part, pour un même statut, elles sont moins bien rémunérées. Ainsi, le bilan montre que les femmes sont plus nombreuses dans le 1^{er} degré (où les rémunérations sont inférieures) et dans les corps les moins bien payés du second degré.

Chez les personnels non enseignants, cette différenciation selon les corps est encore plus élevée. En effet, 90% des personnels de catégorie C des ASS sont des femmes quand elles ne sont plus que 65% dans la catégorie A. De même, chez les ITRF, elles représentent 70 % de la catégorie C contre 40 % des catégories A et B. Et au sein d'un même corps, les différences perdurent aussi : ainsi les enseignants hommes du 1^{er} degré ont un salaire net de 8% supérieur à celui de leurs collègues femmes et ceux du 2nd degré, supérieur de 7%.

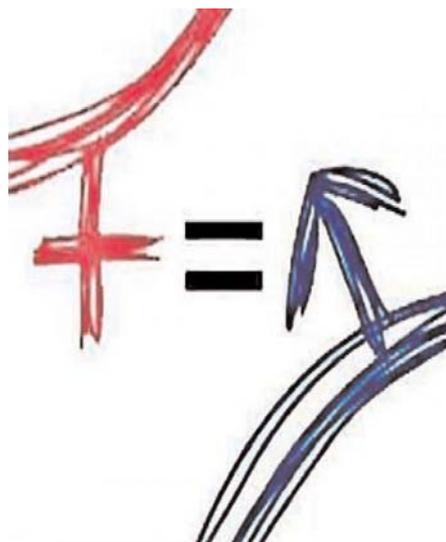
Ces inégalités augmentent progressivement avec l'âge, ce qui s'explique notamment par les écarts de promotions entre les femmes et les hommes. Par exemple, le rapport stipule que, comme en 2012, il existe des différences entre la place occupée par les femmes dans les multiples

corps de personnels et le pourcentage de celles qui passent à la hors-classe.

Si chez les certifié-es et les agrégé-es l'écart n'est que de 1 ou 2 %, chez les CPE et chez les personnels d'orientation l'écart augmente à 7 % (76 % parmi les promus pour 83 % des personnels actifs) et atteint 14,7 % chez les professeurs des écoles (66,6 % de promues pour 81,3 % d'enseignantes).

En conclusion, l'ensemble de ces inégalités se traduit de manière très forte sur les rémunérations des femmes. Ainsi parmi les enseignant-es du secteur public de France métropolitaine, la différence est en moyenne de 13 % sur le salaire net (4000 € annuels) et chez les personnels non-enseignants l'écart atteint 35 % en faveur des hommes (10 000 €) !

La lutte contre les inégalités femme-homme est donc toujours d'actualité et les militant-es de nos secteurs doivent s'emparer de la question pour donner les mêmes droits à toutes et tous, notamment concernant la progression de carrière et les promotions.



www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr

Renforcer la CGT et rassembler les travailleurs pour imposer nos revendications, pour défendre des propositions de progrès en matière d'Éducation, de Recherche et de Culture.

Le désengagement de l'État, la déstructuration des services publics et leur affaiblissement organisé dans un contexte renforcé d'austérité sont autant de facteurs qui aggravent et prolongent la crise économique et son cortège de difficultés sociales et de drames humains. Ces choix imposés par les puissances économiques et financières visent à renforcer la concentration et la domination sans partage du capital.

Les gouvernements et l'Union Européenne qui mettent en œuvre ces politiques viennent une nouvelle fois d'être électoralement sanctionnés. Leur aveuglement ouvre la voie à l'extrême droite porteuse d'orientations qui, partout et en tout temps, ont abouti à des catastrophes en matière de libertés et de droits sociaux.

Pour la CGT, la solution n'est pas le repli sur soi ou dans le vote sanction synonyme de désespérance sociale. À chaque fois que les salariés obtiennent des avancées sociales, c'est grâce à la lutte résolue comme vient le rappeler le succès retentissant de nos camarades de FRALIB.



Si dans nos secteurs nous avons été mis en échec pour nous opposer à plusieurs contre-réformes majeures, ne sous-estimons pas le rôle primordial que nous avons joué aussi pour donner des coups d'arrêts aux mesures les plus libérales.

Ne sous-estimons pas non plus les succès obtenus au quotidien dans la défense collective et individuelle des salariés : celui des camarades des FJT de Paris et de Montluçon concernant notamment des salaires, celui des camarades de la CGT Educ'Action et des AVS dont les contrats ont été requalifiés en CDI, celui des camarades de la section syndicale du SNEIP à Hazebrouck qui viennent de voir leur représentant confirmé alors que l'employeur avait contesté cette décision devant le Tribunal d'ins-

tance d'Hazebrouck, celui du Réseau Éducation Sans Frontière qui a obtenu la régularisation de plusieurs jeunes lycéens à la suite de mobilisations locales importantes, etc.

Appuyons-nous sur ces éléments pour construire en profondeur, à partir des lieux de travail, un mouvement convergent et déterminé. C'est en mettant en mouvement les salariés que nous créerons les conditions nécessaires pour obtenir un changement radical de politique.

La CGT, notre fédération et ses syndicats ont une responsabilité dans la situation économique, sociale et politique que nous connaissons. Nous devons nous saisir de toutes les possibilités permettant aux salariés d'intervenir. Il faut des prolongements aux mobilisations qui depuis plusieurs mois ont rassemblé des centaines de milliers de salariés.

La journée interprofessionnelle du 26 juin sera une nouvelle étape qui, sous des formes diverses, doit aussi permettre aux salariés du public et du privé de préparer une rentrée sociale à la hauteur des enjeux.

Dans le même temps, nous devons interpeller en toute transparence les salariés de nos secteurs qui vont être appelés dans quelques mois à choisir leurs représentants du personnel : nous ne pourrions défendre les personnels et les services publics sans que l'éducation, la recherche et la culture ne soient considérées comme des questions centrales dans les combats que nous menons contre la domination du capital.

Faisons des élections à venir un grand rendez-vous qui prolonge nos luttes, qui permette aux salariés d'avoir des représentants porteurs réellement de leurs revendications et de leurs propositions.

► **Hervé BASIRE** Secrétaire général

L'enseignement supérieur : une marchandise comme les autres ?

Ces dernières années, avec une accélération ces derniers temps, la formation supérieure et notamment les secteurs délaissés par l'enseignement public attirent les investisseurs en recherche de rentabilité à deux chiffres pour leurs actionnaires qui viennent y faire leur marché ; leurs emplettes s'avèrent particulièrement fructueuses.

Les formations privées rassemblent 18 % des étudiants français du Supérieur. De 2000 à 2010, le nombre d'écoles supérieures privées, tous secteurs confondus (associatif, consulaire, lucratif) a progressé de 50 % et absorbé 80 % de la croissance des effectifs globaux ; 2500 établissements d'enseignement supérieur privé n'ont pas de contrat conclu avec l'État et facturent au prix fort les frais de scolarité, jusqu'à 10 000 euros par an pour certaines, 13 000 euros pour HEC par exemple.

Hormis le secteur de la santé, la sélection sévère et le peu de places dans les grandes écoles d'arts appliqués, de mode, de journalisme ont ouvert la porte à larges battants aux candidats déçus et recalés, dont la manne est quasiment inépuisable et laissé le marché libre aux investisseurs en quête de profits juteux.

Ainsi 7 fonds d'investissement, majoritairement étrangers, se partagent le plus gros du gâteau :

- Duke Street sous la dénomination commerciale " Eduservices " possède l'IPAC, Forteam, Iscom, Tunon, Pigier (commerce, management, communication, hôtellerie, secrétariat) ;
- Career Education Corporation sous la dénomination " INSEEC " a acquis Sup Santé, Inseec, ESC Chambéry, Sup de Pub, University of Monaco (paramédical et social, commerce, pub, multimédia, luxe) ;
- Laureate International Universities

s'est approprié l'IFG et l'École Centrale d'Électronique (commerce et écoles d'ingénieurs) et poursuit ses achats ;

- Bregal Investment sous le nom de " Studialis " a acheté Paris Esg, CLCF, Digital Campus, lesa (arts), Cours Florent (théâtre) : 23 écoles, 14 000 étudiants...



Le domaine de la santé a été le plus convoité :

- Monteflore investment (ex patron du groupe ACCOR) est propriétaire de École Assas de kinés, Institut Supérieur d'optique (santé) : 10 écoles ;
- Activa Capital possède les Cours Gallien pour les prépas santé et social et Assistéo, pour les aides-soignants ;
- et le groupe Octant, sous la marque Novétude, a racheté Ipesud, Objectif Concours, Cape Sud (prépas santé) ainsi que Horizon Santé pour la diététique et Aix Ostéopathie pour les écoles d'ostéopathes : marché juteux depuis que le diplôme d'ostéopathe a été reconnu par le Ministère de la Santé.

Prenons Novétude, groupe français, à titre d'exemple :

En 2009, le groupe Octant Partenaires se rapproche de Jacques Weischenck dans le but de devenir actionnaire majoritaire du groupe COS (collèges d'ostéopathie). Jacques Weischenck est alors actionnaire majoritaire et a un associé, Monsieur Basset, dont il souhaite se séparer. Un audit financier, juridique, fiscal et social est alors mené par Octant et un rapport paraît fin 2009 mettant en avant la bonne santé de l'entreprise.

En mars 2010, Octant Partenaires devient actionnaire majoritaire du groupe COS à 60 % en rachetant les parts de Monsieur Basset et une partie de celles de Jacques Weischenck qui devient alors actionnaire gérant minoritaire à 40 %.

Novétude Santé est créé par Octant fin 2010 : cette structure regroupe toutes les écoles du pôle santé que le groupe Octant va racheter (écoles d'ostéopathie, prépas, BTS santé et optique). Les écoles d'ostéopathie, celles du COS, puis IPEO et Inso Aix sont regroupées dans Still Phi ; les écoles prépas, BTS santé et optique, Ipesud, Objectif Concours, CCM, Sup exam, Cours Esquirol... sont regroupés dans Hippocrate Phi. Still Phi et Hippocrate Phi sont sous Novétude Santé. Jacques Weischenck est alors toujours décisionnaire sur ses propres écoles et sur COS Développement.

En octobre 2011, COS développement fusionne avec Still Phi pour créer le GIE Still Dev administré par Sami Rifai

du groupe Octant/Novétude Santé. Cos Développement n'existe alors plus et le GIE Still Dev pilote toutes les écoles d'ostéopathie, COS, Ipeo et Inso Aix. Jacques Weischenck, tout en restant Président sur le papier, perd alors tout pouvoir de décision et Novétude prend le pouvoir.

Dans le même temps le groupe Novétude a commencé à embaucher son propre personnel depuis mars 2011 et continue plus largement entre septembre 2011 et aujourd'hui.

Le groupe Cos qui comptait un peu plus de 800 étudiants en 2007 en a aujourd'hui plus de 1700.

Depuis Mai 2012, le groupe Novétude issu du fonds d'investissement Octant, dont un des dirigeants, Monsieur Zolade est une des plus grosses fortunes de France (classement Challenges : il a fait fortune dans la restauration collective et a créé le groupe Elior), met en place une politique de renouvellement total des équipes.

Une nouvelle directrice des Ecoles est nommée, chargée d'œuvrer à ce renouvellement. Les méthodes : un management de pression, de culpabilisation, un harcèlement des anciennes équipes en responsabilité des écoles, ayant pour but de pousser les personnels à la démission, une souffrance au travail croissante.

L'inspection du travail a été alertée, les risques psycho-sociaux sont au plus haut, les personnels tirent la sonnette d'alarme et demandent de l'aide. Car pour les fonds d'investissement qui se cachent derrière les Still PHI et les Hippocrate Phi, filiales de Novétude, issu directement du groupe Octant, il s'agit de tirer un profit maximum de ce secteur juteux qui est celui de la santé, prépas privées pour les concours médicaux et paramédicaux : en rachetant ces structures privées issues d'un management " familial " souvent igno-

rant du code du Travail ou de la Convention Collective des Établissements Privés Hors contrat, il s'est agi de changer d'échelle et d'appliquer les méthodes de management par pression sur les objectifs commerciaux afin d'augmenter toujours plus les dividendes des actionnaires. Pour cela, il leur faut écarter les anciens responsables et les remplacer par des exécutants aux ordres...mais au détriment de la qualité de l'enseignement dispensé et du bien-être des étudiants qui deviennent alors seulement une source de rentabilité et de profit.

Quant aux salariés de ces écoles, s'il y a bien un noyau de permanents -le moins possible- ce sont souvent des intervenants occasionnels payés à l'heure. Il y a bien une différence de statut entre la minorité des quelques grandes écoles privées très prestigieuses, reconnues internationalement, accréditées par l'État et dont les enseignants sont très correctement payés et la majorité des écoles moyennes ou de province où la précarité des personnels reste une constante. On a même vu certaines écoles qui comptaient des professeurs à plein temps et en CDI, proposer, à l'occasion de leur rachat par les fonds d'investissement, des ruptures conventionnelles à leurs salariés CDI pour embaucher à leur place des enseignants en CDD et à temps partiel, rentabilité à court terme oblige.

Devant cette marchandisation galopante de l'enseignement supérieur privé et ses conséquences douloureuses pour les personnels, le SNPEFP-CGT se bat aux côtés des salariés en étant présent sur le terrain dans les IRP, dans les luttes et sur le plan juridique. Quelques exemples :

- Groupe Studialis : Bataille juridique pour la reconnaissance du statut d'Unité Économique et Sociale (UES),

ce qui permet la création de comité central d'entreprise ; la CGT devient le porte-parole des salariés dans cette bataille.

- Groupe Lauréate : à l'ECE, le SNPEFP-CGT devient le syndicat majoritaire avec 80 % des élus titulaires et mène aussi une bataille pour la reconnaissance de l'UES ; création d'une section syndicale CGT Laureate France

- Groupe Novétude : le 3 décembre 2012, organisation d'une manifestation devant le Cos de Gennevilliers pour dénoncer les pressions et la souffrance au travail. Une nouvelle manifestation sera faite le 22 avril 2013. Le 11 Décembre 2013, travail vers la constitution d'une UES avec l'appui de l'inspection du travail.

C'est le délaissement total par l'État de secteurs entiers de la formation initiale supérieure qui a entraîné cette situation où l'Éducation, bien commun, devient la vache à lait des gros groupes financiers ce qui est bien sûr extrêmement dommageable.

Pour autant, le SNPEFP-CGT se doit de défendre, sur tous les terrains et le plus efficacement possible, les salariés de ces secteurs et compte aussi pour cela sur l'appui de la FERC.

UNIVERSITÉS: BIENTÔT LA PRIVATISATION ?



Première année des ESPE : quel bilan ?

Les Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE) préparent pour septembre 2014 leur deuxième rentrée universitaire. Cette première année aura concerné essentiellement les étudiants préparant les concours d'enseignant et d'éducation. À partir de septembre 2014, les stagiaires seront eux-aussi formés dans les ESPE.



La mise en place des ESPE a été chaotique : cela n'étonnera personne car cette réforme s'est faite à marche forcée, dans une opposition entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur, entre l'employeur et l'opérateur de la formation.

Ce qui a surpris, c'est l'ampleur de la désorganisation, la loi LRU augmentant bien entendu le champ des dérives possibles. Sans doute que les annonces de regroupements universitaires vont encore accentuer ces problèmes.

La rentrée 2014 se prépare elle aussi dans de grandes difficultés : ainsi certains arrêtés concernant les modalités de stage ne sortiront qu'au mois de juillet 2014... ou comment préparer dans la précipitation et le flou ! Les maquettes proposées ne correspondent pas toujours aux exigences législatives, problème déjà connu cette année (ce qui a entraîné d'ailleurs des habilitations limitées pour certaines ESPE).

La situation des stagiaires 2014 restant de toute façon moins bonne que celle des stagiaires d'avant la réforme de 2008, ce qui est tout de même un comble !

L'annonce de la création de " formateurs académiques ", enseignants chargés de ce travail de formation au plus près des étudiants et des stagiaires, est une bonne chose dans le sens où cela acte une démarche concertée Éducation nationale / Enseignement supérieur. Néanmoins, on peut être inquiet sur la volonté concrète d'un travail en commun non concurrentiel.

L'enseignement privé est bien entendu concerné par cette réforme mais, comme sur beaucoup de sujets, a obtenu des dérogations lui permettant de gérer de son côté, via les universités catholiques et les centres de formation.

En tout état de cause, on attend toujours un bilan de cette première année, même partiel.

Où en est la mission du Sénat ?
Où en est l'enquête de la Cour des comptes ?

La FERC-CGT, elle, peut déjà dire que le bilan est globalement négatif et qu'il s'agit d'une occasion manquée. Elle publiera très prochainement un " 8 pages " permettant de développer ce bilan et lancer des perspectives revendicatives.

La revendication fédérale d'un recrutement niveau L3 suivi d'une formation de deux années validée par un M2 doit trouver un développement revendicatif concret pour permettre une réelle formation initiale et continue des personnels de l'Éducation nationale.

La " crise du recrutement " s'accroît. Ce n'est pas une nouveauté, et cela a été accéléré par la réforme de 2008 : l'enseignement connaît une très grave crise de recrutement.

Nous constatons encore cette année que des centaines de postes ne sont pas pourvus.

Notons que le manque de candidats n'est pas la seule raison de ce constat : bien souvent, les jurys, pour " trier " les candidats apposent des zéros éliminatoires...



Formation au mandat CHSCT : un ancrage fédéral décisif !

Suite à l'accord sur la santé et la sécurité au travail du 20 novembre 2009, transcrit dans le décret 2011-774 modifiant le décret 82-453, transformant les CHS en CHSCT, les employeurs ont une obligation à laquelle ils ne peuvent se soustraire : celle de former les représentants du personnel, mandatés en CHSCT.

C'est à partir de cette obligation que des syndicats fédérés ont pu engager une bataille revendicative pour obtenir des formations assurées par l'organisation syndicale et non par les directions. La FERC CGT s'est donc positionnée pour répondre à des appels d'offre et soumettre des propositions de budgets, de contenus, d'objectifs et de méthodologie afin de pouvoir assumer ces formations.

Toutes les propositions ont été validées et ont débouché sur :

- 1 formation de 5 jours sur l'université de Toulouse 2
- 8 formations en territoire pour l'ensemble des mandatés CGT de l'organisme de recherche publique qu'est l'INRA, soit une centaine de camarades. Celles-ci ont, par ailleurs, été ouvertes à d'autres camarades, notamment aux secrétaires de sections syndicales.

D'autre part, la FERC CGT a franchi un cap décisif en formant l'ensemble des mandatés, toutes organisations syndicales confondues, au CNAM de Paris, au CNDP/Réseau Canopé à Poitiers.

La FERC CGT est ainsi devenue un acteur reconnu, tant auprès des syndicats qu'auprès des responsables formation des établissements publics.

Ce résultat est le fruit d'une dynamique construite à partir d'un partenariat syndicats/fédération, ancré dans le travail fédéral engagé depuis plusieurs années déjà, sur les questions du travail :

- avec la formation syndicale " travail santé " destinée aux syndicats et sections au centre de formation de la CGT mais aussi en territoire.

- par l'expérience de ses militants, leurs connaissances non académiques des milieux professionnels et interprofessionnels, des pratiques, et leurs divers mandats effectués dans les instances ;

- par la conception des formations proposées, qui s'inscrivent dans une co-construction avec les stagiaires, acteurs de leur parcours ;

- par la nature des objectifs définis conjointement, axés sur les conditions et moyens de la (re) mise en mouvement des travailleurs, à partir du travail réel. En effet, contrairement à la mission, le travail parce qu'il est la matrice de rapports sociaux, peut générer du droit, ce qui permet de penser des perspectives concrètes, sur court, moyen et long terme

- par les nombreuses productions, outils, démarches, concepts toujours revisités car mis en débat lors des sessions de formation, journées d'étude, interventions...

Parallèlement, la demande de formations en territoire a explosé tant sont fortes les attentes, les prérogatives du CHSCT clarifiées en termes d'enjeux et de devenir des métiers, professions, organisations des établissements et des " travaux ". Ces attentes émanent de syndicats, de sections mais aussi de l'interprofessionnel, unions locales et départementales.

Après les élections professionnelles, la question de la formation des élus et

mandatés en CHSCT va se reposer fortement. C'est pourquoi la FERC CGT en fait un objectif primordial, tant les questions du travail, celle de ses organisations et conditions d'exercice peuvent constituer un levier majeur dans la lutte des travailleurs -et ce sont, par ailleurs, les résolutions de congrès qu'elle met en pratique.

C'est bien à partir du CHSCT que l'on peut remettre en cause des projets de fusion, de délocalisation, de restructuration, de critères d'évaluations individuelles... C'est à partir du CHSCT, en lien avec les autres instances représentatives des personnels (IRP) que l'on peut reprendre la main sur le travail, remettre en cause les choix libéraux.

Parce qu'il s'agit de reconquérir du bien-être au travail, du pouvoir de dire, de débattre et d'agir, pour gagner le respect de ce que nous ne devons jamais accepter de négocier : l'intégrité physique et mentale.

C'est une lutte fondamentale pour la reconnaissance des travailleurs. Lutte qui se décline aussi en termes de salaires, pouvoir d'achat, déroulé de carrière, compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale...



Pour une autre réforme des rythmes scolaires !

La réforme des rythmes scolaires est une mauvaise réforme. La CGT n'a cessé d'en pointer les dangers et les manques, à la fois pour les enfants et leur famille mais aussi pour les personnels de l'Éducation Nationale, ceux des services publics et les professionnels des associations en charge des activités périscolaires.

La CGT s'était opposée à la réforme Darcos instaurant la semaine de 4 jours et l'Aide Personnalisée, imposée sans aucune concertation. Déjà elle dénonçait les journées trop longues, les difficultés à rencontrer les parents, le manque de temps pour le travail de remédiation, etc. Pour autant la réponse du ministre Peillon, revue par Hamon, n'est pas satisfaisante puisqu'elle remet une demi-journée supplémentaire de classe en conservant le temps

hebdomadaire d'apprentissage et en supprimant environ 45 minutes de classe par jour. Ce temps " libéré " doit être encadré par les municipalités qui doivent mettre en place des TAP (Temps d'Activités Périscolaires).

Sur le fond d'abord, la réforme fait glisser vers les collectivités territoriales des missions de l'école, ce qui va accentuer des inégalités territoriales déjà fortes et préjudiciables à la réussite de tous les enfants. Il y a de très gros problèmes de financement, la CAF finançant à hauteur de 50cts/heure par enfant pour 3 heures maximum par semaine. Les TAP seront donc payants dans certaines communes, pas dans les autres ! Il n'y a pas réellement de budget prévu pour ces nouvelles activités, du coup des redéploiements s'opèrent au détriment d'autres actions en direction des jeunes. La mise en place nécessite de faire travailler ensemble les partenaires multiples (associations, municipalités, Professeurs des Écoles), ce qui ne va pas de soi.

Sur la forme, tout est à revoir. Après la



mise en place dans l'urgence, les municipalités gèrent les problèmes matériels et humains au fil de l'eau sans qu'il soit possible d'anticiper. Pour les enfants, les familles et les personnels cela a été parfois très déstabilisant : transports scolaires, restauration scolaire, horaires des activités sportives et culturelles... tout est bousculé. Concernant les TAP, la loi ne cadre pas les contenus ni l'organisation et il est possible aussi de ne rien faire, ce qui peut se

produire lorsque le temps prévu est très court (moins d'une heure parfois) et nécessite le déplacement jusqu'à une salle municipale hors école ou simplement l'installation d'un groupe d'enfants dans une salle d'activité. Vu les budgets alloués, il n'est pas possible de recruter des animateurs à qualification spécifique (théâtre, musique, danse, arts plastiques...). Le choix est donc fait de s'appuyer sur les " compétences " des animateur-trice-s et autres personnels présents, d'autant qu'il n'est pas possible d'embaucher un-e animateur-trice uniquement pour une heure par jour. Les taux d'encadrement des temps périscolaires qui étaient de 1 pour 14, ont été balayés par la mise en place de systèmes dérogatoires.

Aujourd'hui moins de 20 % des écoles de France ont mis en place la réforme, toutes les autres doivent le faire pour le 1^{er} septembre 2014. En ce moment même, les recteurs poussent les dernières communes à adopter une organisation hebdomadaire conforme à la réforme Peillon pour la rentrée. En dernier recours ce sont eux qui imposeront les horaires scolaires, prérogative

de l'État selon le code de l'éducation. Pour les activités périscolaires, l'État ne pouvant les imposer, cela sera renvoyé aux différentes communes. Au final, dans un même département, les enfants pourront donc bénéficier selon leur lieu d'habitation, soit de TAP gratuits et variés, soit de TAP payants, soit de garderie uniquement !

Globalement, la réforme, là où elle a été mise en place, génère de la fatigue pour les enfants et des soucis pour les familles. Elle détériore les conditions de travail des personnels. Elle renforce les inégalités territoriales, économiques et sociales. Le montage financier est ingérable entre les communes, les Conseils généraux, les familles, surtout qu'en parallèle le pacte de responsabilité retire des moyens à la CAF, censée financer en partie ces nouveaux dispositifs !

La FERC CGT propose de réfléchir aux temps des apprentissages des enfants autour de 7 axes qu'elle met en débat :

- Repenser les temps de l'enfant, ceux-ci ne pouvant s'extraire des temps de travail des adultes / parents.
- Lutter contre la fatigue des enfants en tournant le dos au " productivisme éducatif ".
- Alléger les programmes et arrêter l'empilement académique des connaissances.
- Revaloriser l'École et les métiers de l'éducation.
- Articuler les différentes missions et les différents acteurs éducatifs.
- Redonner sa place à l'éducation populaire et lutter pour la reconnaissance de la professionnalité de ses acteurs.
- Garantir l'égalité d'accès à l'éducation.

La CGT Educ'action en congrès à Seignosse

Les 270 délégué-e-s du 8^e congrès national ont débattu de l'orientation syndicale de la CGT Educ'action qui syndique l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale.

Au menu du congrès : l'adoption de 2 résolutions et des repères revendicatifs de l'enseignement professionnel. En plus du débat autour du rapport d'activité et celui sur la politique financière de l'union, il y a eu des échanges sur l'enjeu des élections professionnelles du 4 décembre.

Les élections auront lieu en même temps dans les 3 versants de la fonction publique : État, Hospitalière et Territoriale. Pour la représentativité de la CGT, elles sont primordiales. Pour la CGT Educ'action, qui a obtenu 2011 sa représentativité au sein du Ministère de l'Éducation nationale, rien n'est acquis d'avance. Penser le contraire serait extrêmement dangereux. Avec 6,5 % des voix, elle a obtenu le 11^e siège (sur 15), à la plus forte moyenne. Un déplacement défavorable de voix, même relativement faible, pourrait remettre en cause cette représentativité, acquise par la mobilisation exceptionnelle de la CGT Educ'action. Le congrès a décidé de tout mettre en œuvre pour améliorer ce résultat électoral et assurer notre représentativité. Cela passe par la constitution d'un maximum de listes dans tous les corps. L'appui de la fédération est sollicité pour trouver plus de 10 000 candidats pour 964 scrutins différents. Tou-te-s militant-e-s de la FERC doivent être conscient-e-s de l'enjeu de la représentativité de la CGT parmi plus d'un million de salarié-e-s du MEN.

La première résolution adoptée s'intitule " **Projet d'École et transformation de la société** ". Toute la journée du jeudi a été consacrée à l'étude de plus de 850 amendements ! La CGT Educ'action, porteuse d'un syndicalisme de luttes et de transformation sociale, se devait de proposer à la réflexion un projet d'École à la hauteur de cette ambition. Le débat continuera de s'enrichir, par exemple autour des

problématiques du lycée unique et polytechnique, aboutissement de l'unification à long terme des 3 voies générale, technologique et professionnelle. Il en est de même des questions d'évaluation et de notre revendication du corps unique.

Les repères revendicatifs de l'enseignement professionnel ont permis de faire le point sur la situation. Celle-ci, 5 ans après la réforme imposant la généralisation du baccalauréat professionnel en 3 ans et le " tout CCF " (Contrôle en Cours de Formation), est catastrophique. Ces questions ont été au centre du débat. Le congrès s'est prononcé pour la revendication de parcours diversifiés au niveau IV, celui du baccalauréat. Il devrait pouvoir se faire en 3 ou 4 ans suivant que l'on y accède directement ou que l'on passe d'abord par un CAP ou par une section de BEP. Le syndicat demande la remise en place de ces sections lorsque celles-ci s'avèrent nécessaires pour réussir le bac pro en 4 ans (2 ans de BEP et 2 ans en bac pro). Dans certaines spécialités, et pour des élèves dont les prérequis sont suffisants, la possibilité de réussir le baccalauréat en 3 ans serait maintenue, permettant ainsi de favoriser des poursuites d'études dans des sections de techniciens supérieurs. Le congrès s'est clairement prononcé contre le maintien du mode d'évaluation par CCF qui a largement contribué à la désorganisation des établissements, à la dégradation des conditions de travail des enseignant-e-s et menace le caractère

national des diplômes de la voie pro... et des autres voies ! La discussion autour de l'évaluation pour les élèves de CAP doit se poursuivre. La soirée du mercredi a permis un débat avec Ugo Palheta, sociologue, sur les évolutions de la voie professionnelle.

La seconde résolution, qui n'a pu être complètement examinée par manque de temps, concerne **l'outil syndical**. Le congrès a répondu favorablement à la demande d'intégration des camarades de la CGT enseignement privé sous contrat (SNEIP) au sein de la CGT Educ'action. Le congrès du SNEIP, prévu en 2015 devra définitivement trancher.

Le mode de représentation des retraités lors des congrès et Conseils Nationaux de l'Union a été abordé. Comme dans toute la CGT, des évolutions sont en cours et la réflexion et l'activité des camarades retraité-e-s, qui sont passés de 1000 à 2000 syndiqué-e-s en 10 ans, doit pleinement s'articuler avec celles des actifs.

La résolution 2 abordait la place des femmes au sein de l'organisation syndicale et sur la prise en compte de leurs revendications. La "collective" (collectif femmes de la CGT Educ'action, créé en novembre 2012) a rendu compte de son activité depuis 18 mois. Les 38% de femmes seulement, au lieu des 50% souhaités, dans la nouvelle direction de la CGT Educ'action montrent que les problèmes sont bien réels et que toute l'organisation doit s'en emparer.

Loi sur la formation professionnelle : Pourquoi la CGT n'a pas signé ? Pourquoi la FERC approuve !

La loi relative à " la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale " a été publiée au JO le 5 mars 2014. Transposition de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre (ANI), elle est passée en procédure accélérée au parlement afin d'être votée avant les élections municipales. Cette loi modifie sensiblement certaines dispositions de l'ANI mais l'équilibre général du texte, qui avait conduit la CGT à ne pas signer l'ANI, n'en est pas modifié.

POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ ?

Cette vieille lune : " la CGT ne signe jamais rien " resurgit mal à propos, tant chaque jour dans les branches et dans les entreprises, nos camarades signent des accords chaque fois qu'ils constituent une avancée pour les salarié-e-s. Certes la CGT ne galvaude pas sa signature, et assume ses responsabilités face aux salarié-e-s.

Si la CGT n'a pas signé cet ANI, c'est qu'elle a jugé qu'il constituait un recul pour le droit des salarié-e-s à se former. Cette position a été prise après une consultation interne des organisations de la CGT qui se sont prononcées à 66 voix sur 71 contre la signature. Le débat interne était tranché démocratiquement, même si le débat médiatique se poursuivait tentant d'isoler la CGT ou de l'opposer aux organisations signataires.

La CGPME côté patronal n'a pas signé. Arguant qu'en 2003 et en 2009 la CGT avait signé les ANIs sur la formation, certains commentateurs qui ne nous veulent pas que du bien, y voyaient des dissensions au sein de la direction confédérale !

La réalité est plus prosaïque : ce n'est pas un bon accord et le MEDEF a réussi à réduire l'obligation de financement des entreprises de 1,6% à 1%

(après avoir revendiqué 0,8% en début de négociation). Cela constituera une baisse de 2 milliards et demi de la collecte des fonds de formation !

Prétendument sujet de consensus, le gouvernement Ayrault rêvait d'une unanimité sur la formation professionnelle pour magnifier " les vertus du dialogue social ". À tel point, qu'en parallèle de la négociation des partenaires sociaux, il avait initié un groupe quadripartite (Syndicats, organisations patronales, État et Régions) pour accompagner la réforme. D'ailleurs au sein de ce groupe, les idées et avancées donnaient lieu à des accords tels que par exemple, le conseil en évolution professionnelle (CEP) poussé par la CGT. Mais le bât blessait rapidement lorsque " les partenaires sociaux " se retrouvaient entre eux, et ça achoppait sur la question " Qui paie ? ". Du discours aux actes, le pas n'a pas été franchi, et la montagne a accouché d'une souris : l'occasion d'améliorer l'accès à la formation professionnelle de millions de salarié-e-s a été manquée.

POURQUOI LA FERC APPROUVE LA POSITION CONFÉDÉRALE !

Notre Fédération qui regroupe les syndicats de la formation (générale et professionnelle ; initiale et continue) s'est d'abord félicitée que ce soit une de nos camarades (Catherine Perret -CGT éduc'action-58-) qui conduise la délégation confédérale à cette négociation. Cette négociation a été voulue par

Michel Sapin qui, à grand renfort d'effets de manche, annonçait révolutionner la formation professionnelle !

Le compte personnel de formation (CPF) devenait selon lui, une avancée majeure pour corriger l'accès inégalitaire des salarié-e-s à la formation ! Au final, ce droit d'accès 150h pour 7,5 ans, remplace le droit individuel à la formation (DIF) de 120h pour 6 ans. Cherchez l'avancée, si ce n'est que ce droit est accordé aux primo-demandeurs d'emplois et aux chômeurs ? Méfions-nous cependant que ce qui apparaît comme un simple " foutage de gueule ", ne soit pas plus pernicieux. Le risque de rendre chaque salarié-e responsable de son employabilité sur le marché du travail n'est pas exclu. Sous couvert d'un droit individuel, qu'il sera difficile d'exercer compte tenu du manque de financement, tout-e salarié-e sera tenu-e de maintenir son niveau de qualification par lui-même, y compris en se formant hors temps de travail et sur ses deniers personnels ! D'autant plus que les formateurs que nous sommes, savons très bien qu'en 150h de formation, on n'accède pas à la qualification !

Alors oui, notre fédération approuve la position confédérale de ne pas signer, en appelle toujours à revendiquer une formation professionnelle continue qui corrige les inégalités d'accès à la qualification, la promotion sociale (au moins un niveau de qualification) et à l'inscrire dans un nouveau statut du travail salarié.

Formateur : métier ou mission ?

La question choque lorsqu'il s'agit du cœur de métier du professionnel alors qu'elle se pose quasi systématiquement pour celui qui le vit comme une parenthèse dans son parcours. Elle a en tout cas le mérite d'être posée, de faire réagir et permet de se pencher sur le secteur en prenant conscience de ses disparités.

LE KALÉIDOSCOPE D'UN SECTEUR PROFESSIONNEL À MULTIPLES FACETTES

Les études de la DARES témoignent de la diversité et de l'évolution du paysage : la quasi-totalité des OF¹ appartient au privé et, malgré le contexte économique général, le secteur progresse.

Si les chiffres révèlent une dynamique, ils masquent néanmoins une diversité. En effet, les OF sont avant tout des PME voire des TPME ou des autoentrepreneurs. Ainsi, le CA² du secteur se concentre sur une infime proportion d'organismes : pratiquement la moitié du CA procède d'1 % seulement des OF, autrement dit 99 % des OF ne se partagent que 50 % du gâteau !

Dans ce contexte, comment comparer le métier de formateur et décrire les conditions de travail ?

LA VALORISATION ?

Selon les entreprises, l'image du métier est fortement altérée. Valorisée ou déconsidérée, il est rare qu'une même profession génère tant de contrastes.

Or, ce n'est pas le métier qui est valorisé ou non mais le public : en effet, plus le niveau de qualification des stagiaires est bas, plus le formateur est décrié et inversement. Est-il légitime d'estimer que le formateur de publics hautement qualifiés est plus compétent que celui qui exerce auprès de bas niveau de qualification ? Cette distinction est-elle pertinente ?

À l'Éducation Nationale, les professeurs reçoivent une formation iden-

tique et les pédagogues sont persuadés qu'il faut mobiliser davantage d'ingéniosité lorsque le stagiaire n'est pas coutumier de la formation, qu'il n'a ni l'habitude ni la conscience de ses apprentissages.

Former des ingénieurs demande des compétences techniques : la demande en formation porte sur un accroissement des connaissances ou de pratiques ; former des personnes en situation d'échec scolaire nécessite des compétences relationnelles : la demande en formation passe par l'adhésion de l'apprenant, sa mise en confiance...

L'EXERCICE DU MÉTIER

Les conditions d'exercice des formateurs dont c'est le seul métier sont extrêmement précaires. Alors que la sécurisation des parcours de formation est un leitmotiv, les salariés du secteur sont précarisés.

Prolixe, la seule terminologie des contrats de travail en atteste : CDI, CDD, CDD dits d'Usage, CDII et autoentrepreneurs de plus en plus légions et contraints.

La précarité est donc largement institutionnalisée avec des salariés fréquemment multi employeurs. Les conditions de travail sont inhérentes au contrat : comment se projeter lorsqu'on n'est qu'intermittent, comment participer à un projet d'équipe lorsque les CDD dits d'Usage alternent avec des périodes de chômage, avec qui échanger sur ses pratiques lorsqu'on est multi employeurs...?

LA PLUS-VALUE DU MÉTIER

Enfin, avec l'apparition des NTIC, les formations se dématérialisent - autoformation, cours en ligne via les MOOC³, blended-learning⁴ - et le métier se délite.

Or, soit on est convaincu que le formateur n'apporte rien d'autre que du strict contenu et l'autoformation peut suppléer la formation ; soit on reconnaît son expertise et l'autoformation n'est qu'un outil pédagogique et non une méthode exclusive de formation.

En définitive, l'image du formateur comme les conditions d'exercice du métier sont très variables et nous devons faire en sorte de les harmoniser par le haut : défendre que le formateur a une expertise, une compétence qui lui est propre, qu'il est capable de s'adapter à un public et, à l'inverse, d'adapter un contenu au public. Il n'est pas seulement celui qui dispense un contenu qui lui serait fourni, il est très souvent capable de créer ses propres outils, outils qui doivent rester sa propriété même s'il a été rémunéré pendant le temps de leur conception (PR). Et ce, quand bien même la FFP⁵ tient à ajouter dans la grille de classification des métiers le fameux " *animateur de formation* ", auquel la CGT s'oppose catégoriquement !

1- Organisme de Formation

2- Chiffres d'Affaires

3- Massive Open Noline Course

4- De l'anglais : *blend* (mélange) et *learning* (apprentissage). Le principe est d'associer des cours en ligne, des mails, des cours par téléphone et du face à face.

5- Fédération de la Formation Professionnelle, syndicat patronal.

Élections dans la fonction publique La représentativité des syndicats se joue en 2014



Nous entrons en campagne électorale. Les élections se dérouleront du 27 novembre 2014 au 4 décembre. À partir du 27 novembre pour les votes par correspondance et vote électronique et le 4 pour ceux qui votent à l'urne. Qui vote et pour élire quelle instance ? Quel est le rôle de ces instances ? Reportez-vous au schéma ci-contre. Attention, tout cela ne va pas être facile. Dans plusieurs secteurs, tous les types de vote vont être combinés. Quoiqu'il en soit, ces élections revêtent une grande importance, car de là découlera la représentativité des organisations syndicales pour les 4 années à venir. Cette représentativité est calculée sur la base des voix obtenues au niveau des Comités Techniques, pour lesquels tout le monde vote : précaires et titulaires.

Il est donc impératif que la CGT présente des listes à tous les Comités techniques (CT).

Et pour que les salariés puissent choisir d'avoir des représentants CGT dans les CAP et CCP, et aussi aider à drainer les voix vers les Comités techniques académiques, locaux, ministériels, il est tout autant impératif de présenter le plus possible de listes CGT aux CAP et le sigle CGT aux CCP. Un rappel qui a son importance : pour être valable, une liste présentée aux CAP doit être complète pour au moins un grade. **Exemple pour la catégorie B** : si vous n'avez suffisamment de candidats (titulaires et suppléants) que pour le deuxième grade, et pas assez pour le 1^{er} et le 3^e, vous ne présentez que le 2^e, et la liste est valable.

Un courrier de la fédération va être adressé aux UD et CR pour leur indiquer quels sont les secteurs de notre fédération concernés par ces élections, et ceux pour lesquels nous aurons besoin d'aide pour constituer les listes.

N'hésitez pas à vous tourner vers vos UD et Comités Régionaux, et bien sûr vers tous les camarades de votre fédération. La réussite des uns sera la réussite de tous.

Partout où c'est possible, dès maintenant et pendant tout l'été, constituons nos listes (qui seront à déposer au plus tard le 21 octobre).

	PUBLIC (titulaires)	PUBLIC (tous statuts)	PRIVE SOUS CONTRAT	NON TITULAIRES
Echelon National	CAPN Commission Administrative Paritaire Nationale	CTM Comité Technique Ministériel	CCMMEP Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé	
Echelon Académique	CAPA Commission Administrative Paritaire Académique	CTA Comité Technique Académique	CCMA (2nd degré) Commission Consultative Mixte Académique	CCP (EN) Commission Consultative Paritaire
Echelon Local	CAPD Commission Administrative Paritaire Départementale	CTP Comité Technique de Proximité	CCMD/CCMI (1er degré) Commission Consultative Mixte (Inter) Départementale	CCP (ESR) Commission Consultative Paritaire
A quoi ça sert?	Gestion des carrières individuelles	Gestion des moyens et organisation des services	Gestion des moyens et statuts (CCMMEP) et des carrières individuelles (CCMA, CCMD, CCMI)	Discipline et gestion des moyens



Interview de **Didier PHILIPPON** Secrétaire Général de l'**UNS CGT FJT ***

Qui es tu ? ton parcours professionnel et militant.

Dès l'âge de 16 ans je travaille avec mes parents jusqu'au service militaire dans une exploitation agricole. Après le service militaire je travaille chez un horticulteur. Le nombre d'heures de travail explose sans salaire en plus. Je postule à un emploi dans l'industrie (DUNLOP MONTLUÇON) où je suis embauché en février 1976. Mon salaire brut en horticulture devient mon salaire net dans l'industrie avec un nombre d'heures inférieures. Je me syndique à la CGT Dunlop, un syndicat de classe et de masse. La CGT a la confiance de plus de 80% du personnel.

En novembre 1977 je suis élu délégué CGT du personnel.

J'ai fait mes " armes " syndicales avec des militantes et militants valeureux.

En octobre 1983 le patronat de Dunlop dépose le bilan. C'est le branle-bas de combat dans l'entreprise et la ville. L'affrontement face à un patronat féroce conduit les travailleurs à faire grève et occuper l'usine pour combattre la gabegie organisée et la fermeture programmée de l'entreprise. Le 19 octobre 1983 je suis le plus jeune élu au Conseil d'Administration de la Caisse d'Allocations Familiales de l'Allier.

Le 20 octobre 1983, la CGT, le PCF et le Comité de soutien aux Dunlop mobilisent 20000 personnes qui crient leur colère dans les rues de Montluçon.

Face à la lutte, le patronat ne peut pas fermer l'entreprise mais prive d'emplois 1000 personnes. Je fais partie des privés d'emploi en mai 1984.

En mars 1985 je suis embauché au FJT de Montluçon. Aucun syndicat n'existe dans cette association. Avec l'aide de l'UL je m'engage pour créer la CGT face à un directeur hostile.

Alors que je n'ai pas l'ancienneté requi-

se et grâce à l'UL je suis désigné délégué syndical CGT avec une dérogation de l'inspecteur du travail.

La CGT est née au FJT. J'ai moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Dans les semaines qui suivent, la liste CGT est élue avec plus de 85% des voix du personnel du FJT.

C'est quoi pour toi les FJT ?

Les FJT sont gérés par des associations d'éducation populaire qui ont pour vocation l'insertion par le logement des 16 ans à 30 ans.

Quels problèmes rencontrent les salariés des FJT ?

Des choix d'orientation économique sont mis en œuvre : gestion par des fusions, concentrations, absorptions. Certains FJT sont mal gérés. Cela peut entraîner leur fermeture. Recentrage sur le " cœur de métier " terminologie patronale qui signifie l'hébergement au détriment de notre réelle fonction d'éducation = suppression de postes et de métiers (accueil, veille, restauration...), restructuration.

Accueil, personnel de nuit, externalisation de service et maintenance flexibilité, équilibre financier, recherche de rentabilité, Intérim, salariés contrats précaires : CAE...

Le Congrès de l'UNS CGT FJT arrive. Quels sont les grands débats ?

Le 4^e Congrès de l'UNS CGT FJT se tient avec l'ambition de ne pas être condamnés à nous battre dos au mur, pour éviter le pire. Résister est nécessaire mais insuffisant. Nous devons proposer, impulser, donner le sens, mobiliser, construire, produire. Nous avons des repères collectifs. Ils nous donnent le cap et nous indiquent des objectifs à atteindre. Nous devons

insuffler cet esprit de conquête pour ouvrir une nouvelle période de progrès social avec un rapport de forces plus favorable.

Nous devons créer un immense élan émancipateur

Et toi comment vois-tu l'avenir ?

L'UNS CGT FJT doit être force de proposition pour aller à la conquête de droits nouveaux pour les travailleurs. Elle doit aussi obtenir des droits syndicaux nationaux en plus de ceux existant.

Le syndicalisme, la CGT en particulier, doit prendre à bras le corps l'ouverture de notre champ conventionnel et professionnel si nous ne voulons pas voir le ministère du travail décider pour nous. Ce qui à courte échéance ferait disparaître la spécificité des FJT.

Pour mener ces luttes et gagner, la CGT doit se renforcer quantitativement et qualitativement en nombre d'adhérents.

*** Union nationale des syndicats CGT des Foyers de Jeunes Travailleurs.**





Le 3 Juin 2014, plus de 20 000 foulards rouges à Paris

Ce premier succès en appelle d'autres. Le 12 Juin prochain, les organisations ayant appelé au 3 juin se rencontreront à nouveau pour échanger sur la poursuite du processus de mobilisation unitaire.

**L'ensemble de nos revendications demeurent :
" On ne lâche rien "**

Pour une belle manif, c'était une belle manif !

La place Joffre, entre École militaire et Tour Eiffel, s'est remplie au fur et à mesure. Des cars et des trains venus de toute la France déversaient leurs passagers : entre 20 et 25000 manifestants étaient venus crier leurs revendications.

Rien que pour notre UCR-CGT (Union Confédérale des Retraités), plus d'une centaine de cars, deux trains, en tout des milliers de retraités qui avaient préparé cette manifestation- sans doute la plus importante des 20 dernières années pour exiger :

- la levée immédiate du gel de la revalorisation de leur retraite et leur rattrapage depuis janvier

- l'augmentation de toutes les retraites et pensions de 300 € exigée par la CGT.

La manifestation regroupait 9 organisations syndicales et 3 associations de retraités.

Dans son intervention le Secrétaire Général de l'UCR-CGT a précisé que la future loi sur " *l'adaptation de la société au vieillissement* " était enfin sortie des cartons où elle reposait depuis le changement de ministre et devrait être discutée au Parlement puis mise en œuvre.

Son financement devra absolument être pris en charge par la Sécurité Sociale, cette grande conquête de la classe ouvrière que les retraités veulent défendre et améliorer : réintégra-

tion des fonds de la CNSA dans le budget de la Sécurité Sociale.

Après un pique-nique géant, les rangs serrés des manifestants, banderoles et foulards au cou affirmaient tout cela, et demandaient aussi des services publics de qualité.

Ces retraités qui, par leur travail ont construit la richesse de la France veulent pouvoir vivre leur retraite dans la dignité. Certains osent dire qu'avec 1200 Euros par mois les retraités seraient des nantis ! Ceux qui se sont mobilisés le 3 Juin ne sont pas de cet avis. Ils l'ont crié haut et fort malgré le silence des médias !

**TOUS ENSEMBLE,
ACTIFS-RETRAITÉS,
LUTTONS POUR UNE
RETRAITE HEUREUSE**



C'est aussi l'exigence de voir les revendications satisfaites

La manifestation du 3 juin a permis d'afficher haut et fort les revendications : rattrapage immédiat de 300 € pour tous les retraités, retour à l'augmentation des pensions au 1er janvier, minimum de retraite égal au SMIC (revendiqué par la CGT à 1700 €), perte d'autonomie financée dans le cadre de la Sécurité sociale.

L'intervention du camarade François Thiéry-Cherrier pour l'UCR-CGT, suivie par celles des UCR de la FSU, de FO, de la CFTC, de SUD, de la CGC, de la FGR, de l'UNRPA, de la LSR ont ouvert le meeting.

La manifestation, à 90% CGT, avec des délégations de province impressionnantes, s'est ébranlée.

Les camarades de la FERC, à la fin du cortège CGT, ont dû longuement patienter avant de pouvoir démarrer tant la foule CGT était nombreuse.

Après avoir été désavoué de façon cinglante lors des élections municipales et européennes, le gouvernement a affiché sa volonté de poursuivre et d'accélérer sa politique entièrement dirigée contre les travailleurs actifs et retraités, contre la jeunesse, à travers, entre autres, son "pacte de responsabilité". Il a décidé de porter les coups les plus graves contre la Sécurité sociale, un des acquis les plus importants des travailleurs, en exonérant encore davantage les patrons de cotisations sociales et en ouvrant grand la porte aux assurances privées, pour la maladie, la perte d'autonomie et la retraite.

Le 3 juin a montré que les retraités ne sont pas dupes des subterfuges du gouvernement comme la baisse de la part salariale des cotisations "pour donner du pouvoir d'achat" et ... atteindre au cœur l'essence même de

notre système de protection sociale bâti sur les cotisations et donc les richesses créées.

Le projet de loi "d'adaptation de la société au vieillissement" sera soumis au Parlement à l'automne. La secrétaire d'État chargée des personnes âgées et de l'autonomie, Laurence Rossignol, a déclaré au sujet du projet de loi : *"Je m'inscris dans la continuité (du projet Delaunay) de ce qui a été fait. Il n'y aura de modification, ni de l'esprit, ni de l'objet du texte."*

Rappelons que pour ce projet de loi est prévu un financement de 700 millions d'euros, ce qui est notoirement insuffisant au regard des besoins.

L'essentiel du financement viendra de la CNSA (caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) dont le budget est de 3,66 milliards €.

La CNSA est un établissement public créé hors Sécu alors que la CGT, les caisses de Sécurité Sociale et les associations s'étaient prononcées pour que ces fonds soient gérés par la Sécurité Sociale.

Le congrès de l'UCR de mars 2014 a confirmé cette orientation déjà développée dans les repères revendicatifs adoptés au Comité général du 10 juin 2013 :

"La reconnaissance d'un droit à compensation de la perte d'autonomie tout au long de la vie, organisé dans le cadre de la Sécurité sociale et prenant la forme d'un droit universel dans le cadre de l'assurance maladie" et "Les prérogatives de la CNSA doivent être réintégrées dans la Sécurité sociale avec les moyens nécessaires et la journée de solidarité doit être supprimée."

Le projet de loi confirme que la perte d'autonomie doit être hors de la Sécurité sociale. Ce point fondamental n'est pas acceptable. De plus, regardons comment est financée la CNSA :

- Par la CSA (la journée de travail gratuit des salariés) : 2,39 milliards €
- Par la CSG à hauteur de 1,19 milliard
- Par la CASA depuis le 1er avril 2013, retenue sur la pension des retraités à hauteur de 645 millions € en sachant que seulement 100 millions € iront à la perte d'autonomie en 2014.

Que ce soit la CSA, la CSG ou la CASA, ce sont les salariés et retraités qui la financent.

Rappelons que notre UFR a défendu à son dernier congrès la revendication d'abrogation de la CASA.

Touchés comme tous les travailleurs actifs et les jeunes, les retraités ont montré le 3 juin qu'ils sont mobilisés et prêts pour un grand "tous ensemble" !

On ne lâche rien !



