

Sommaire

- 2 > Solidarité Japon
- 3 > Éditorial
- 4 > Travail Santé
- 6 > International FSM Dakar
- 8 > Elections

Dossier Précarité 9 à 13

- 14 > Formation des maîtres
- 16 > Action sociale
- 17 > Formation professionnelle
- 18 > Sup Recherche
- 20 > Retraités
- 24 > Pub GNP

ferc

www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr



Adressez vos dons par chèque à l'ordre de :

« L'Avenir social – Solidarité Japon »

263 rue de Paris – Case 419
93514 Montreuil CEDEX

Un reçu sera adressé à chaque donateur



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



Être à l'offensive, la question se pose dans nos secteurs.

La journée d'action du samedi 19 mars dans l'éducation n'a pas été à la hauteur des enjeux.

Ce nouveau rendez-vous manqué, après les journées du 22 janvier et du 10 février, doit nous interroger sur notre capacité nous, CGT, de porter nos revendications, de convaincre les salariés de la justesse de nos propositions et de les inciter à s'engager dans l'action.

Les attermoissements de nos partenaires syndicaux - manifestation nationale ou académique, démarche intersyndicale ou chacun pour soi - n'ont pas non plus traduit une réelle volonté d'avancer dans l'unité.

La semaine d'action conduite du 22 au 26 février par l'Afpa conduit un constat sensiblement identique : C'est "un bilan très mitigé suivant les régions et les établissements" malgré un environnement médiatique mais aussi politique favorable, avec toutes les réserves que l'on peut mettre.

Le foisonnement des initiatives locales et/ou spécifiques dans tous nos secteurs, sans exclusive, devrait être mis à profit pour faire évoluer le rapport de force pouvant déboucher sur une initiative nationale d'ampleur.

Si le long conflit sur les retraites d'une part, la période des congés qui vient de s'écouler et une certaine attente des élections présidentielles de 2012 d'autre part, peuvent expliquer pour partie la relative faiblesse des mobilisations, nous ne pouvons nous contenter de ces seules explications.

Sans doute devons-nous faire un effort pour travailler plus fédéralement, plus confédéralement; ce devrait être la force de la CGT, encore faut-il en être convaincu.

En cohérence avec nos orientations fédérales, les territoires sont devenus "des lieux pertinents pour construire du revendicatif" en croisant en permanence nos enjeux professionnels avec ceux des territoires : politiques de formation, attaques du système éducatif, refonte de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, privatisation du culturel, déstructuration de l'emploi, etc.

Inscrire nos spécificités dans la réflexion des comités régionaux doit peut-être devenir une de nos priorités.

" faire un effort pour travailler plus fédéralement, plus confédéralement "

Une autre forme de mobilisation nous attend dans les mois à venir : celle qui concerne la préparation et la réussite des élections professionnelles d'octobre 2011.

Elle nécessitera l'implication de tous, sans réserve aucune, car les résultats de ces élections détermineront la représentativité de la CGT dans les établissements publics et également aux niveaux départemental, régional et national.

Pas d'autre alternative que d'être à l'offensive. Plus la CGT sera présente dans les instances représentatives, plus elle sera forte et plus elle pesera dans les décisions qui touchent à la défense de nos revendications.

► Par Richard Béraud

La FERC crée son Observatoire Fédéral des Conditions de Travail

Travail malade :

Faire son travail est devenu un vrai parcours du combattant. Chacun est en surtravail, en tension maximale. Les moyens n'existent plus pour faire correctement le travail. Nous sommes placés dans des situations qui génèrent fatigue, stress, souffrance...

Les conséquences sont rapides et indéniables en termes d'absentéisme, de maladies, d'accidents professionnels, d'usure physique et psychique... Ainsi, chacun perd de sa vie en tentant de la gagner.

Les employeurs organisent toutes ces souffrances, nient leurs responsabilités. Leurs " bonnes pratiques " en matière d'amélioration des conditions de travail ne visent qu'à organiser la cogestion des dégâts sur la santé, dans laquelle les salariés se retrouveraient complices, malgré eux, des violences vécues au travail...

Enjeux :

Cette situation d'aliénation au travail nuit durablement à la qualité et à la durée de la vie, donc à celles de la retraite. Elle est socialement suicidaire, économiquement nuisible et coûteuse.

L'enjeu, c'est de regagner du bien-être au travail. Cela nécessite de créer les conditions pour retrouver le pouvoir de penser, de dire et d'agir, de contrôler socialement l'organisation du travail. Cela signifie que toutes les luttes doivent porter le lien étroit entre travail, emploi, salaires, garanties collectives, égalité de genre ou d'orientation, insertion...

Concrètement :

Les attentes et sollicitations du terrain sont telles que la FERC CGT, forte de son expérience et de ses compétences en " Travail-Santé " depuis plus de 10 ans, entend mieux mettre en lumière la question du travail et contribuer ainsi à des démarches revendicatives concrètes, rapides, qui permettent de transformer le travail.

Elle se dote d'un outil, spécifique et syndical, interdisciplinaire et interprofessionnel, pour recréer du pouvoir de penser, de dire, donc d'agir.

C'est dans ce cadre qu'elle crée son Observatoire Fédéral des Conditions de Travail - FERC - OFCT, parce que c'est le syndicat qui doit refaire autorité sur la question du travail, parce que c'est lui qui peut recréer les conditions de temps et d'espace pour reprendre la main sur le travail.

Les objectifs de l'OFCT

Recenser, alerter, agir :

- Retravailler du lien collectif pour recréer du contrôle social,
- Passer de la dépossession, de la souffrance individuelle à la reconquête collective du travail,
- Agir sur le travail pour le transformer, le ré-humaniser,
- Utiliser la réglementation pour transformer les conditions de travail,
- Transmettre, mutualiser les connaissances, les expériences syndicales pour pouvoir dire non (à la peur, aux pressions, dégradations du travail, surcharge...)

Être vigilant, constater, recenser :

- C'est établir un état des lieux, une photographie de l'existant sur un lieu de travail donné :

* ce qui fait mal aujourd'hui au travail et pourquoi,

* les conditions de travail : ce qui ne semble pas normal, la dégradation, le dangereux...

* Quelques indicateurs : absentéisme, pressions, peurs, dépressions, maladies, accidents,

- Avec des outils à l'interne : bilan AT/MP d'établissement (Accidents du Travail, Maladies Professionnelles, accidents de trajet), DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels), registre hygiène-sécurité...

- Des outils à l'externe : le questionnaire " Évaluez votre travail ", le bulletin d'alerte de l'Observatoire...

Alerter, dénoncer :

Quoi ? Les conditions de travail dégradées, les surcharges de travail, le management par le stress, les pressions, le harcèlement, les discriminations, le non-respect du droit, le sous-emploi, la précarité des contrats et des fonctions...

Qui ?

- Sur le lieu de travail : le syndicat, le CHS/CHSCT, la hiérarchie, le médecin de prévention/du travail, les services sociaux...

- Hors du lieu de travail : l'OFCT via le Bulletin d'alerte, la DRASS, le préfet, (santé publique) le médecin traitant, l'inspection du travail, la médecine du travail/de prévention, la presse...

Comprendre, diagnostiquer, analyser :

- Interroger le lien avec le travail, donner du sens à ce qui se passe,

- Socialiser les difficultés, en réalisant l'enquête " Évaluez ! " ou en mettant en débat le diagnostic CGT, soit 4 registres :

* Mon environnement de travail respecte-t-il mon intégrité physique, mentale et sociale ?

* Ai-je des marges de manœuvre suffisantes, spatiales, temporelles (les temps de respiration) et sociales (les moyens de négocier mon travail) ?

* Quel sens a mon travail ?

* Ai-je la reconnaissance des pairs (mes collègues), de la hiérarchie, du terrain (les usagers) ?

- Mobiliser le droit pour le faire appliquer, respecter, évoluer.

- Droit de retrait, d'alerte, directive UE de 89, code du travail, conventions collectives, accords nationaux interprofessionnels, décret 82-453 fonction publique d'Etat...

- Saisir l'inspection du travail, les tribunaux civils et pénaux, la médecine du travail/prévention, les préventeurs professionnels, la presse...

- Saisir l'OFCT qui publiera une liste noire annuelle des pires employeurs en la matière.

L'OFCT est un outil syndical fédéral de réflexion, d'anticipation et d'action pour faire face à tout ce qui est mis en place par les employeurs pour orchestrer le déni, échapper à leurs responsabilités, les diluer.

C'est un collectif de militants du groupe de travail fédéral " Travail-Santé ", des élus et mandatés CHSCT, des chercheurs et préventeurs professionnels.

C'est une dynamique interactive avec les militants du réseau "Travail Santé", lanceurs d'alerte auprès de l'Observatoire (environ 150 sur le terrain, formés par le collectif fédéral).

Ses outils : une adresse, un logo, un bulletin d'alerte, un questionnaire pour évaluer le lieu de travail, le travail lui-même, un spécial Lien " De la souffrance individuelle à la reconquête collective du métier ", des bandeaux affichables.

Besoin de matériel ? Saisir l'observatoire ?

Contactez la FERC...

SES OUTILS :

une adresse : changeonsletravail@ferc.cgt.fr

Un logo



Le questionnaire



Le Lien spécial



La FERC était au FSM de Dakar

Le Forum social mondial (ou FSM) vient de se dérouler à Dakar, Sénégal, du 06 au 11 février, sur le campus de l'université Cheikh Anta Diop.



Pour la première fois, notre Fédération, la FERC, envoyait une délégation. Elle était composée de deux Camarades de la Commission exécutive fédérale : Roland Fodé Diagne du SDEN 59 et de Philippe Legrand du SNPEFP.

Petit rappel de ce que représente cette manifestation.

Le Forum social mondial est un forum international ayant pour but de faire se rencontrer des organisations citoyennes du monde entier sensibles à la cause altermondialiste (" Un autre monde est possible "). Traitant des principaux sujets de préoccupation de la société civile en rapport avec la mondialisation, cet événement se présente comme une alternative sociale au Forum économique mondial qui se déroule chaque année en janvier à Davos en Suisse.

La première édition du FSM s'est tenue en 2001 à Porto Alegre au Brésil.

Les principes les plus importants de ces rencontres sont :

- l'opposition à l'ordre " néolibéral " caractérisant la mondialisation actuelle,

- l'expression critique des classes et groupes sociaux victimes contre l'exploitation des Transnationales (FTN), l'OMC, le FMI et la Banque Mondiale et l'élaboration de revendications sociales progressistes (à la place de l'ouverture à tous les courants idéologiques pour les projets alternatifs

- La solidarité internationale entre les peuples du Nord (riches) et du Sud avec pour objectif la construction d'un autre monde (sous développés) (à la place de l'absence des partis politiques en tant que tels).

Les forums sociaux sont des espaces ouverts de débat d'idées et d'élaboration de projets.

Lors de cette édition africaine, des thèmes comme la souveraineté alimentaire, la charte des migrants, les biens communs et le rôle de la femme dans la société ont été au centre des discussions.

Chaque rencontre est conçue comme un moment d'un processus continu de lancement de nouvelles initiatives et d'approfondissement des relations entre organisations. Ainsi, " les idées discutées dans le forum ne sont pas les idées du Forum. Elles sont les idées des personnes qui viennent pour les présenter, en discuter, les comparer, à la recherche de moyens et d'alliances pour les rendre plus efficaces.

Le forum social a essaimé (de manière indépendante) en des forums sociaux continentaux comme le Forum social européen (dans lesquels la FERC a presque toujours été présente), des forums " régionaux " comme le premier Forum social de la Méditerranée en 2005 à Barcelone ou encore locaux. La formule des forums sociaux a donc connu un succès important. Ainsi, en

2002, le premier Forum social européen (FSE) s'est tenu à Florence en Italie.

Le Forum Social Mondial est un espace de débat démocratique d'idées, d'approfondissement de la réflexion, de formulation de propositions, d'échange d'expériences et d'articulation de mouvements sociaux, réseaux, ONG, syndicats et d'autres organisations de la société civile qui s'opposent au néo-libéralisme et à la domination du monde par le capital et par toute forme d'impérialisme.

Le Forum social mondial se caractérise également par sa pluralité et par sa diversité. Il n'est ni confessionnel, ni gouvernemental, ni partisan. Il se propose de faciliter l'articulation, décentralisée et en réseau, d'associations et de mouvements engagés, tant au niveau local qu'international, dans des actions concrètes de construction d'un autre monde, sans prétendre pour autant incarner une instance représentative de la société civile mondiale.

Le Forum social mondial n'est ni une association, ni une organisation.



Quelles missions pour nos camarades ?

Roland et Philippe avaient pour principal mandat la rencontre et l'échange avec nos camarades des syndicats africains de l'enseignement. Arrivés le samedi, ils prirent le temps de se poser dans la famille d'Alassane, le Frère de Roland qui vit sur Dakar.

Le dimanche fut l'occasion pour le FSM de rassembler près de 50 000 personnes qui défilèrent dans les rues de la capitale sénégalaise. Nos deux représentants marchèrent aux côtés des autres camarades de la CGT, délégation de 25 personnes. Le lendemain fut consacré, notamment, aux exigences administratives et à la reconnaissance des lieux. Des premiers contacts furent échangés. Très vite, ils constatèrent des " problèmes ". Le Recteur de l'université venait de changer et, d'évidence ne respectait pas les engagements de son prédécesseur. Les locaux de l'université qui devait permettre la tenue des débats n'étaient plus disponibles, occupés par des cours. Le Président Abdoulaye Wade, Vice-Président de l'Internationale Libérale et qui n'est pas un paragon de démocratie avait dû se rendre compte qu'il n'était pas " éducatif " de laisser les étudiants participer à des débats pouvant donner des idées " tunisiennes ".

Nos camarades ont participé à un certain nombre de débats, essentiellement centrés sur l'éducation et sur les migrations Nord Sud de travailleurs sans papiers.

Dans le cadre de l'éducation, les relations furent de deux types :

- Participation à des débats dans le cadre du Réseau mondial de l'éducation, réseau des Forums centré sur les problématiques liées à notre champ professionnel, semblables et diffé-

rentes suivant les pays. Ils purent prendre connaissance des différents travaux des réseaux régionaux (à l'échelle des continents) et de leurs différentes orientations. Ce fut l'occasion de rencontrer syndicalistes et acteurs de la société civile d'une trentaine de pays d'Europe, d'Afrique, d'Amérique latine, d'Asie. Les questions récurrentes se sont focalisées sur l'accès à l'éducation pour tous, la gratuité d'une école publique de qualité. Mais aussi sur la formation des enseignants, l'éducation des filles, la mise en place d'une école populaire, formant à la citoyenneté mondiale, la possibilité d'une formation tout au long de la vie.

- Rencontres multilatérales et bilatérales avec des Camarades d'autres syndicats.

Multilatérales comme la réunion sous l'égide de la CSA (Confédération des Syndicats Autonomes Sénégalais), partenaire de longue date de la CGT, avec la présence de la FSU et de camarades représentants des syndicats du Sénégal, du Mali, du Burkina Fasso, du Niger, du Congo (ex-Zaïre). Bilatérales comme avec les camarades du SUDES (Syndicat Unique et Démocratique des enseignants du Sénégal) affilié à la CSA. Le SUDES (environ 10 000 adhérents) syndique les enseignants du préscolaire à l'université et de l'enseignement technique, professionnel du public et du privé.

Nos camarades subissent de plein fouet les doctrines néolibérales en matière d'éducation et connaissant la casse de leurs statuts, avec l'apparition massive de nouveaux enseignants précaires, des contractuels et des vacataires ; l'émiettement du syndicalisme avec l'émergence *ex nihilo* d'une multitude de syndicats corporatistes pour beaucoup téléguidés par le pouvoir ; un pouvoir d'achat qui s'érode d'année en année, entraînant une précarisation des personnels et un désin-

térêt des jeunes pour la profession ; des groupes de classes délirants (au Sénégal, on compte entre 50 et 150 élèves par classe dans le primaire ; entre 50 et 120 dans le secondaire) ; un enseignement professionnel parent pauvre de l'éducation alors que les besoins dans ce pays émergent sont immenses, ce secteur étant laissé quasiment entièrement aux mains du privé.

Les attentes de nos camarades sont multiples : aide à mettre en place des statuts pour se fédérer ; travailler ensemble à résoudre l'invisibilité des francophones dans l'IE, notamment à l'occasion du congrès du Cap cette année 2011 ; aide à la formation de cadres du syndicat. Ils souhaitent aussi avoir une réflexion sur la problématique des sans papiers en Europe et l'exploitation des travailleurs africains par les multinationales au Sénégal en particulier, en Afrique en général.

Ces rencontres, toutes plus enrichissantes que les autres, permettront à la FERC de (re)lancer les relations avec nos Camarades syndicalistes africains, notamment dans l'optique du congrès international de l'Internationale de l'Éducation qui se tiendra en juillet 2011 pour la première fois en Afrique, au Cap en Afrique du Sud.

Roland Fodé Diagne

Philippe Legrand



Élections professionnelles de 2011

Le 20 octobre 2011, il va être procédé à des élections dans toute la fonction publique de l'État et dans la fonction publique hospitalière. Ces élections vont être déterminantes pour les personnels ainsi que pour les organisations syndicales, car elles vont déterminer la représentativité de celles-ci.

Un décret est en cours de finalisation. Il est le produit des accords de Bercy, déclinant dans la fonction publique les nouvelles règles sur la représentativité syndicale. Nous reviendrons dans un prochain article sur ces accords. Une note plus précise va être établie par l'UGFF.

Qu'allons-nous élire, tous le même jour ?

Sauf si ces instances ont été élues en 2010, auquel cas il faudra attendre 2014 pour les renouveler :

- Les représentants dans les CAP (locales, académiques, nationales...).
- Les représentants dans les Comités Techniques à tous les niveaux : ministériels, directions centrales, d'établissements, académiques... Ces CT devront compter au maximum 15 représentants titulaires au niveau ministériel et au maximum 10 pour les autres.
- Les représentants dans les CCPNT (commissions consultatives paritaires de non titulaires).

Qui vote ?

- Tous les personnels : fonctionnaires et précaires pour les CT.
- Les fonctionnaires pour les CAP correspondant à leur corps d'appartenance.
- Les non titulaires pour les CCPNT.

Quel mode de scrutin ?

- Sur liste pour les CT (sauf si effectif inférieur à 50, alors élection sur sigle).
- Sur liste pour les CAP.
- Sur sigle pour les CCPNT.

Qui peut être candidat ?

Seules les organisations syndicales ayant une existence légale et existant depuis 2 ans, ainsi que celles qui sont affiliées à une union de syndicats qui remplit ces conditions, peuvent présenter des listes ou leur sigle.

Les listes pour les CT devront comporter un nombre de noms au moins égal aux deux tiers du nombre de sièges titulaires et suppléants (arrondi au nombre pair supérieur).

Qu'est-ce qui change ?

Les CT ne sont plus paritaires, c'est la fin du paritarisme. Ils comporteront les élus (au plus 15 au niveau ministériel, au plus 10 ailleurs) et le directeur général (ou le ministre, ou l'autorité auprès de laquelle le CT est placé) plus le DRH et les experts désignés par l'administration sur les points à l'ordre du jour.

Mais les CT restent "consultatifs".

Les élections sont désormais à un seul tour pour CT, CAP et CCP, et les sièges seront attribués à la plus forte moyenne. ATTENTION : si deux listes ont la même moyenne, c'est celle qui a le plus grand nombre de voix qui obtient le siège.

Pour les CT comme pour les CAP, la durée du mandat sera de 4 ans, sauf pour le premier (3 ans).

ET AUSSI

Une organisation syndicale sera **représentative** si, et seulement si, elle dispose d'au moins un siège au Comité Technique.

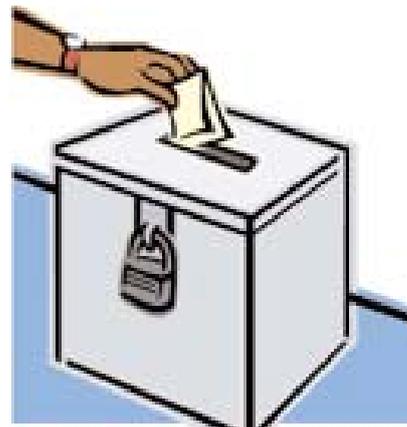
Etre représentatif signifie : pouvoir négocier, pouvoir signer ou pas des accords, avoir le droit d'utiliser l'heure mensuelle d'information, pouvoir déposer un préavis de grève, et avoir des droits syndicaux (décharges de service, locaux, moyens d'information etc).

La représentativité sera mesurée sur les résultats des élections aux CT (non plus aux CAP).

Les droits syndicaux qui seront accordés aux seules organisations représentatives seront proportionnels aux résultats.

En résumé : pour pouvoir faire valoir les revendications de la CGT dans nos secteurs, la CGT doit être représentative.

Tous en marche pour constituer des listes partout et faire campagne pour ces listes tant aux CAP qu'aux Comités Techniques.



Les négociations non titulaires à la Fonction publique



L'ouverture d'une concertation, puis de négociations, sur les non titulaires, a été obtenue sur demande expresse de la CGT pendant les négociations sur l'accord sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique. Un cycle de concertation a démarré au printemps 2009, puis a été relancé à partir de juin 2010 pour déboucher sur un projet de protocole, puis une loi le mettant en œuvre. Fin décembre 2010, le gouvernement a transmis un premier projet. Les négociations proprement dites se sont déroulées du 11 janvier au 7 mars 2011.

Tout du long, la démarche CGT a été constante : conforter le statut tout en améliorant la situation des non titulaires. 3 axes : un plan de titularisation pour les contractuels sur besoins permanents, des mesures de restriction drastiques du recours au contrat pour éviter la reconstitution d'un niveau injustifié de non titulaires, et des mesures concrètes d'amélioration des droits des contractuels. Un important travail interne de la CGT a abouti à une plate-forme commune pour les 3 versants de la Fonction publique : Etat, FP territoriale et FP hospitalière.

La CGT a beaucoup travaillé à la construction d'un front unitaire, dans un contexte peu évident. Les échanges menés avec l'ensemble des 8 organisations syndicales de la Fonction publique ont notamment permis de gagner l'ouverture du dispositif de titularisation aux CDD et l'abandon du contrat de projet. Sans conteste, la CGT a grandement œuvré dans ces négociations. Le point d'aboutissement

aurait été hors de portée sans l'investissement de la CGT avec la volonté de négocier, de proposer, et de maintenir ses exigences revendicatives.

Les ministres François Baroin et Georges Tron ont ensemble dirigé l'ultime séance de négociation du 7 mars. Mercredi 9 mars, a été adressée à l'ensemble des syndicats la version stabilisée, et définitive, du protocole d'accord soumis à leur signature, échéance fixée au 31 mars.

Ce que contient, dans les grandes lignes, le projet d'accord...

Le projet d'accord débute, ce qu'ont exigé tous les syndicats, par une introduction de portée politique réaffirmant le principe d'occupation des emplois permanents des 3 versants de la Fonction publique par des fonctionnaires. Dispositif de titularisation ouvert aux contractuels sur besoins permanents et dispositions contre la reconstitution de la précarité (dont un plus fort encadrement des cas de recours à des non titulaires) y sont affichés comme les deux enjeux forts du projet d'accord. L'amélioration des conditions d'emploi et de gestion des agents non titulaires y figure aussi comme une priorité.

La titularisation sera ouverte :

(hormis pour les emplois dérogeant à la règle de l'occupation par des fonctionnaires des établissements " dérogeatoires ")

- aux actuels CDI et à ceux qui le deviendront à la publication de la loi (cf. point suivant).

- aux CDD " recrutés sur emplois permanents " au moment de la signature du protocole. S'applique aux agents qui ont pu être employés sur le fondement de besoins temporaires mais qui ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur.

Ce sont alors *de facto* des besoins permanents, même si les contrats successifs peuvent stipuler le contraire. Le besoin, dès lors qu'il est établi, prime sur le contrat, indépendamment du support budgétaire de l'emploi de contractuel ou de la nature des crédits servant d'assise à la rémunération.

Ces derniers doivent justifier à la date du concours ou de l'examen (dispositif " glissant ", les agents pouvant ainsi atteindre l'ancienneté requise jusqu'à la dernière année du dispositif) d'une ancienneté auprès de leur employeur de 4 ans sur les 6 dernières années avec, condition supplémentaire, 2 ans déjà réalisés à la signature du protocole.

Les agents recrutés sur besoins permanents à temps incomplet sont aussi éligibles si et seulement si leur contrat en cours à la signature du protocole est établi pour une quotité égale au taux maximum autorisé : strictement ceux employés à 70 % dans la Fonction publique d'Etat.

Il faut être sous contrat à la date de signature du protocole ou, " filet de protection " proposé et obtenu par la CGT, l'avoir été entre le 1er janvier 2011 et la signature du protocole.

Durée du dispositif : 4 ans après la publication de la loi, qui devrait être votée au plus tard fin 2011. Les examens ou concours de titularisation seront donc organisés sur les 4 exercices 2012 à 2015 inclus.

Principe général et mise en oeuvre :

1/ les ministères et leurs établissements publics doivent proposer à tous les ayants droit remplissant les critères d'éligibilité un dispositif d'accès à un emploi de titulaire.

2/ tous les agents reçus devront se voir proposer un poste, tous étant ouverts par transformation des emplois, ou des crédits utilisés pour verser la rémunération aujourd'hui servie aux contractuels, quelle qu'en soit l'assise.

C'est un système bien différent des 2 derniers plans de titularisation (Perben et Sapin), où le nombre de postes offerts était contingenté. C'était une demande forte de la CGT. Tout repose dès lors sur un état des lieux urgent de tous les ayants droit dans tous les secteurs. Concrètement, le projet d'accord fixe :

- à partir d'avril 2011, doit être dressé cet état des lieux des personnels éligibles,

- adéquation entre le nombre de postes ouverts à la titularisation et le nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif : cela comprend évidemment les agents n'ayant pas encore atteint les 4 ans, dont la teneur générale du projet d'accord conduit à ne pas rompre leur lien contractuel avec leur employeur. Mais cela reposera aussi sur notre capacité à faire grandir les rapports de force partout où pourraient se produire des " dégraissages " qui ne diraient pas leur nom.

Examens ou concours " professionnalisés " : il s'agit bien de vérifier l'aptitude et l'expérience acquises, et non de ne retenir que les " mieux classés " comme c'est le cas dans les concours classiques. Les modalités pratiques

suivant les différents corps d'accueil seront définies dans chacun des ministères. Pas de condition de diplôme, à l'exception des professions réglementées. Intégration directe possible pour le premier grade de la catégorie C.

Une mesure non reconductible de CDI-sation à la publication de la loi.

Précision essentielle : les agents concernés par cette mesure sont, sauf exceptions (fonctions très spécialisées, absence de corps de fonctionnaires, ressortissants hors UE...), pleinement ayants droit à la titularisation.

Seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi :

- les CDD qui, à cette date, assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent auprès du même département ministériel ou du même établissement public depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue sur une durée de référence de 8 ans (afin d'admettre des interruptions de contrats).

- les agents de 55 ans et plus, totalisant au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date, sur une période de référence de 4 ans.

Non reconstitution de l'emploi précaire.

En tête, et plusieurs fois dans le projet d'accord, est réaffirmé que les emplois permanents de la Fonction publique doivent être occupés par des fonctionnaires, le recrutement d'agents non titulaires ne devant correspondre qu'à des besoins temporaires, sauf exceptions fortement encadrées par la loi (ex. : besoins pour lesquels il n'existent pas, ou ne peuvent être envisagés, de corps de fonctionnaires).

Mieux encadrer les cas de recours aux agents non titulaires :

* La négociation a abouti à changer radicalement la donne par rapport au document et aux intentions initiales du

gouvernement qui entendait, lui, élargir les voies de recours aux agents non titulaires et " légaliser " les abus constatés. Dans la dernière ligne droite, le projet d'accord a finalement été débarrassé de plusieurs dispositions qui avaient vocation à figurer immédiatement dans la nouvelle loi, notamment l'extension de la dérogation à la règle d'occupation des emplois permanents par les fonctionnaires existant pour la catégorie A (" lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie ") aux catégories B et C, et le " contrat de projet ".

* La notion de " nature des fonctions " autorisant l'usage du contrat (loi 84-16, art. 4.2) sera strictement limitée aux cas où des compétences spécialisées sont requises, et pour les activités à caractère nouveau.

* De nouvelles notions précisément définies de besoins temporaires remplaceront celles de " saisonnier " et " occasionnel ", avec de nouvelles durées maximales autorisées : 6 mois (sur une période de 12 mois) pour " l'accroissement saisonnier d'activité ", et 12 mois (sur une période de 18 mois) pour " l'accroissement temporaire d'activité ". La possibilité de recrutement d'un contractuel sur vacance temporaire d'emploi est, quant à elle, portée à un maximum de 2 ans.

* La liste des établissements publics " dérogatoires " au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires (portée par le décret n°84-38), comportant de nombreux abus, fera l'objet d'une nouvelle expertise contradictoire avec les organisations syndicales. Portée essentiellement par la CGT, cette demande correspondait à une forte revendication dans de très nombreux ministères. Beaucoup d'incertitudes demeurent encore toutefois, à ce stade, quant aux résultats réels de cette opération, mais c'est un sérieux point d'appui.

* Intégrer dans l'emploi statutaire des missions qui ne sont aujourd'hui pas

prises en compte est reconnu comme une nécessité dans le document final, même s'il n'y figure pas explicitement la mention " création de corps ".

* Enfin, si besoin réellement permanent et absence de corps de fonctionnaires (besoins, compétences spécialisés), la possibilité sera ouverte de recrutement en CDI direct sous la forme d'une expérimentation.

Contrat de projet :

L'introduction dans le projet de loi à venir du " contrat de projet " - et sans limite quant à son étendue - a été retirée par le gouvernement. Si cette disposition est clairement abandonnée à court terme, l'idée n'est toutefois pas totalement remise avec l'annonce de l'ouverture d'une " réflexion " ciblant 6 domaines dont la recherche, l'enseignement supérieur, la formation professionnelle et les fouilles archéologiques. Le CDA (contrat d'activité) à l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Culture), ersatz du contrat de projet contre lequel se sont puissamment mobilisés les personnels de l'archéologie, sera abrogé.

C'est une indéniable victoire.

Conditions d'accès au CDI au terme de 6 ans de services :

Changement d'emploi permanent auprès du même employeur, interruptions de contrat inférieures à trois mois, ... de menus aménagements pour préserver aux agents la possibilité d'accéder à un CDI lorsqu'ils remplissent la condition d'ancienneté de 6 ans requise. Durant toute la négociation, la CGT n'a eu de cesse de marteler que 6 ans, c'est incontestablement du besoin permanent. Par conséquent, ce cas de figure, ne devrait logiquement plus se produire à l'avenir (ou alors très marginalement) si les employeurs publics appliquent étroitement à la lettre toutes les dispositions énumérées dans le présent protocole, ce qui implique des moyens de contrôle véritablement ren-

forcés. Pour la CGT, clarifier les conditions dans lesquelles un agent en CDD passe en CDI doit donc être strictement limité aux agents déjà en place, et ne pas être étendu au flux.

Mieux encadrer les règles et les pratiques concernant les contrats :

- Instauration de contrats types obligatoires pour chacun des cas de recours à un agent non titulaire.

- Le principe du maintien des clauses substantielles du contrat si changement d'employeur lié à des réorganisations administratives est acté.

Recours à l'emploi non titulaire : moyens de contrôle :

Le projet d'accord intègre plusieurs propositions de la CGT concernant les moyens de contrôle, leur renforcement, dont les organisations syndicales pourront se saisir.

- Les prérogatives des comités techniques, et celles des organisations syndicales représentatives sont renforcées et étendues, avec un droit de regard sur la politique relative aux agents non titulaires : nature et volume des recrutements, conditions d'emploi et de rémunération, gestion prévisionnelle des effectifs, etc.

- Des registres d'entrées-sorties des agents non titulaires, comme dans le secteur privé, seront " mis en œuvre " et accessibles aux organisations syndicales. C'est un outil essentiel pour le suivi et le contrôle des recrutements.

- Au sein du Conseil commun de la fonction publique, un " observatoire " de l'emploi non titulaire sera mis en place au sein de la la formation spécialisée dédiée à l'emploi public.

Amélioration des droits des agents non titulaires.

Les agents publics non titulaires sont parmi ceux qui disposent du moins de droits parmi les salariés de notre pays. S'agissant tout particulièrement des droits sociaux et de l'action sociale, le

projet d'accord comprend indéniablement de véritables avancées. Celui-ci affirme en particulier qu'en matière de rémunération et de droits sociaux, les droits des agents non titulaires doivent être améliorés, en cohérence avec ceux des titulaires.

- **Rémunération** : les disparités salariales existant très fréquemment aujourd'hui entre agents recrutés sur des emplois équivalents de même nature, et détenant les mêmes qualifications ou expériences, sont injustifiables. Un bilan sur les 3 versants de la Fonction publique sera entrepris dès 2011 en vue d'une harmonisation d'ensemble et d'une mise en cohérence avec la situation des titulaires. Le principe d'une progression régulière des rémunérations est également acté. Par contre, l'extension à tous les non titulaires de la rémunération indicée n'a pas été obtenue.

- **Action et protection sociales** : le projet d'accord affirme, en outre, que " *les agents non titulaires ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires* " : c'est un progrès considérable. En matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence, un chantier est ouvert, mais sans certitudes à ce stade.

- **Chômage** : l'accélération de l'indemnisation chômage est aussi placée au rang des priorités.

- L'instauration d'une prime de précarité dans les mêmes conditions que celles existant dans le Code du travail (il s'agit par là, également, de renchérir le coût de l'emploi précaire) n'est pas encore acquise. Une mission d'expertise est bel et bien lancée mais, quant à ses conclusions, nous n'avons à ce stade aucune certitude.

- Le projet d'accord prévoit de possibles évolutions ou " adaptations " des règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de CCP (commissions consultatives paritaires des non titulaires) dans le sens d'une amélioration, mais sans plus de précisions à ce stade.

Mise en oeuvre du protocole.

La CGT a fermement dénoncé le principe réservant aux seuls signataires du protocole la participation au suivi des dispositions contenues dans ce document. Le gouvernement maintient sa position. Il faut également ajouter qu' il s'agit là d'un point de division très fort entre les organisations syndicales.

Place à présent à la consultation des composantes de la CGT dans les 3 versants de la Fonction publique sur ce projet d'accord.

TÉMOIGNAGES

Récit de la précarité ordinaire :

Valérie*, 30 ans, assistante dans un établissement public.

Quel est ton parcours professionnel ? J'ai commencé à travailler immédiatement après mon BTS comptabilité, en alternant CDD et contrats de vacation à l'INSERM. J'ai ensuite été au chômage pendant quelques mois, avant d'arriver dans mon poste actuel il y a quatre ans. Au total huit années dans la fonction publique, ce qui m'enlève pratiquement toute chance de trouver un emploi dans le privé. Etre précaire, ça veut dire accepter toutes les tâches qu'on te donne : dans mon cas on m'a proposé un double poste, aux contours mal définis. Ce n'est pas très enrichissant mais je n'ai pas le choix. J'attends actuellement de savoir si mon contrat va être renouvelé.

Et d'un point de vue personnel ?

Avant de louer ou acheter un logement la question rituelle c'est : " vous êtes en CDI ? ". Il faut parfois mentir... Et puis pour des salariés qui passent souvent par la case chômage, on gagne peu. C'est la double peine des CDD dans le public : les salaires sont bas, la sécurité de l'emploi inexistante et au final, c'est difficile de faire des projets dans la vie. J'ai pourtant eu un enfant il y a deux ans (mieux vaut s'y prendre en début de contrat...) mais depuis mon salaire n'a plus été augmenté.

Qu'attends-tu des syndicats sur la question des précaires ?

Je ne pense pas que les syndicats s'intéressent beaucoup à nous, pourtant, il y a de quoi faire sur le sujet. Par exemple, les délais entre la fin de CDD et l'indemnisation chômage sont de plusieurs mois, c'est beaucoup trop. La situation actuelle, qui ira en s'aggravant si on ne fait rien, est absurde : lorsque quelqu'un fait l'affaire on devrait pouvoir le garder ! Il faudrait soit ouvrir des postes aux concours, soit faire passer les gens en CDI. Mais le contexte n'est pas favorable à ce genre de mesures : on ne peut pas vouloir faire la chasse aux coûts à tout prix et proposer des emplois stables en même temps.

* *Le prénom a été changé*

S.C., 39 ans, enseignante, élue paritaire CGT Educ'action

Je travaille en CDD dans l'Education Nationale depuis dix ans.

En ce moment, je suis prof de lettres et d'histoire dans un lycée professionnel [...]. Mon avenir immédiat s'arrête le 31 août 2011 : au-delà, c'est le saut dans l'inconnu !

En principe, les contractuels peuvent obtenir un CDI après six ans d'enseignement sans aucune interruption. Moi, j'ai dû m'arrêter quelques mois...

Les non titulaires se forment souvent sur le tas et dans la douleur. Je connais pas mal de collègues qui ont démissionné ou qui enchaînent les arrêts maladie. La précarité finit inévitablement par peser sur notre rapport au travail. Quand on ne reste qu'un an dans un établissement, il est extrêmement difficile de bâtir de vrais projets pédagogiques. Pour la première fois de ma carrière, j'ai pu mettre en place cette année une initiation au théâtre : c'est uniquement parce que je suis restée plus longtemps que d'habitude dans le lycée. Au cours de ma carrière, je suis souvent arrivée dans les classes en plein milieu d'année, ce qui est loin d'être idéal pour instaurer un rapport de confiance avec les élèves. Parfois, ils entament un petit jeu d'intimidation, sur le mode " *celle-là, on va la faire craquer, elle ne restera pas longtemps* ".

Les non titulaires souffrent d'un réel manque de reconnaissance, ils sont parfois vus comme des " non profs ".

À l'école, on est un peu comme des fantômes : on débarque, on reste quelque temps en essayant de faire de son mieux, puis on repart.

Nous avons moins de temps que les autres pour faire nos preuves, ce qui est d'autant plus éprouvant que nous sommes les plus contrôlés ! Je reçois la visite d'un inspecteur tous les deux ans, alors que les titulaires ne sont inspectés tous les dix ans. Quant aux rémunérations, elles fluctuent d'une académie à l'autre. Je touche 1800 euros par mois net.

Pour résumer la situation de façon un peu pessimiste, je dirai que nous sommes des profs précaires qui enseignent à des enfants qui risquent eux-mêmes de connaître la précarité.

(Témoignage paru dans l'Humanité Dimanche, décembre 2010)

Témoignages



- Isabelle, dans quel ministère ou établissement travailles-tu ?

J'ai 23 ans et une maîtrise en archéologie. Je travaille au sein de l'INRAP, établissement rattaché au ministère de la culture.

- En quoi consiste ton travail et depuis combien de temps travailles-tu ?

Cela fait plus de 2 ans que je suis engagée comme technicienne sur des chantiers fouilles principalement en Nord-Pas-de-Calais-Picardie et notamment sur les opérations précédant les travaux du canal Seine-Nord-Europe. Mon travail consiste en la fouille et l'enregistrement (photos, dessins...) des vestiges archéologiques et cela toutes périodes confondues.

- Quel type de contrat as-tu ?

CDA contrat à durée incertaine, pour une mission et une tâche précise.

- Comment as-tu vécu le nouveau contrat de travail dénommé CDA ?

Très mal puisque ce sont le plus souvent des contrats de très courte durée (deux semaines à un mois) qui peuvent, de plus, être écourtés sans raison valable. Sans compter les problèmes de salaires qui tombent de manière aléatoire : deux mois sans être payés par exemple, les problèmes de versement des indemnités chômage : cela fait trois mois que je suis au chômage et je n'ai toujours pas touché le moindre centime, et en attendant les crédits et les agios s'accumulent. Le CDA c'est tout simplement le summum de la précarité : il est impossible de prévoir son avenir au-delà de deux semaines.

- Pourquoi l'as-tu combattu et comment ?

Ce que veulent les archéologues c'est un emploi stable afin de pouvoir mener à bien des projets d'études et de recherche selon des problématiques spatiales et chronologiques cohérentes. Et cela n'est possible qu'avec un CDI ! Le CDA ne correspond donc pas à mes attentes professionnelles. Avec les collègues, après de longues discussions, nous avons conclu qu'il était inacceptable de continuer comme cela. Nous nous sommes donc réunis en AG avec les représentants du personnel, à la suite desquelles nous avons décidé d'aller faire entendre notre colère à Paris, auprès de la direction de l'Inrap et du ministère, et exiger l'abrogation du CDA. C'est donc avec joie et un immense soulagement que nous avons accueilli le 7 mars, l'annonce de son abrogation effective.

Témoignages de deux des dix contractuels de l'Ecole Normale Supérieure Ulm en grève depuis le 10 janvier 2011

Hamid : Je suis commis de cuisine au restaurant de collectivité de l'ENS Ulm en CDD depuis plus de 5 ans (6 ans en septembre 2011).

Jean-Pierre : Je travaille en CDD comme agent de restauration. **Pourquoi vous être mis en grève ?**

Hamid : Le mouvement contre la réforme des retraites nous a galvanisés. Les conditions de travail épouvantables en cuisine, la précarité, la non-reconnaissance la plus élémentaire de nos droits en tant que salariés, le soutien actif des étudiants salariés, voilà ce qui nous a conduits à sortir de l'ombre ! Il s'agit aussi pour nous de sortir de la précarité. Nous revendiquons une titularisation. Nous occupons tous des emplois pérennes depuis plusieurs années en tant que CDD. La précarité nous dévore de l'intérieur.

Jean-Pierre : On se bat aussi pour de meilleurs salaires. Mais aussi surtout pour être respectés et reconnus comme des êtres humains.

Êtes-vous syndiqués ?

Hamid : Oui, à la Ferc-Sup CGT. J'attends beaucoup de choses de mon engagement syndical. La défense de nos droits de salariés mais aussi un outil pour lutter contre les discriminations que nous avons dû subir de la part de notre chef : violences verbales, propos homophobes, racistes et sexistes à l'encontre des personnels de cuisine.

Jean-Pierre : Je me suis syndiqué à la Ferc-Sup CGT afin de lutter pour le droit au respect de ma dignité de travailleur. Les lois doivent aussi s'appliquer aux employeurs publics. L'Etat doit montrer l'exemple. Il faut que les salaires s'alignent sur le coût de la vie.

Qu'attendez-vous de l'issue de votre lutte ?

Hamid : Nous voulons la victoire ! Nous voulons la satisfaction de toutes nos revendications : titularisation, droit à la dignité.

Jean-Pierre : L'amélioration de nos conditions de travail. L'arrêt des maltraitances envers les personnels de cuisine. Nous réclamons le respect auquel nous avons droit.



Formation des maîtres : le grand " chantier "

" Chantier " à reprendre selon la formule même de Nicolas Sarkozy, la " masterisation " de la formation des personnels enseignants et d'éducation est pour le moins mal engagée. Cette question est éminemment sensible car elle croise différents ministères (enseignement supérieur et recherche, éducation nationale sans parler du ministère de l'agriculture et de la pêche via l'enseignement agricole...).

Mais au-delà des ministres (Pécresse et Chatel) plus rivaux que complémentaires... de l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, c'est la question même du contenu et des objectifs de l'école qui se pose par cette réforme menée à la hussarde.

L'objectif non avoué de la réforme de la " masterisation " est la suppression de postes. De ce point de vue c'est une réussite... Les 16 000 postes économisés cette année servaient de support à la formation des lauréats des concours, personnels stagiaires affectés pour un tiers temps devant les élèves - les deux autres étant consacrés à la formation dans le cadre des IUFM-. Ainsi, les lauréats des concours des 1^{er} et 2nd degré, diplômés à bac +4 ou bac +5, se retrouvent en théorie à deux tiers temps devant les élèves pour un tiers en formation.

Mais la réalité de la formation des professeurs stagiaires est en fait tout autre. La plupart se retrouvent à plein temps devant les classes avec quelques semaines de formation groupées, le remplacement n'étant pas toujours assuré.

Le ministre de l'Education tend à considérer que la détention du master vaut formation et que l'institution n'a plus qu'à fournir une formation non plus initiale mais rebaptisée " continuée " sous

forme de conseils de tuteurs... quand on en trouve !

Le chantier de la " masterisation " construit sur ces mauvaises bases et avec un architecte peu scrupuleux a donc bien mal démarré. Mais si on trouve des malfaçons à tous les étages, les " ouvriers " n'en sont pas responsables.



Maison commune et dépendances...

La période 2006/2008 vit l'intégration des IUFM et le rattachement à une université. Les IUFM, un par académie, bénéficiaient jusqu'alors d'une autonomie reconnue dans l'enseignement supérieur. Le rattachement à une seule université ne se fit pas sans grincement de dents dès lors qu'il y avait plusieurs universités dans une même académie (Rennes, Bordeaux, les académies d'Ile-de-France...).

Si les IUFM devenaient des structures universitaires à part entière et intégrées pleinement dans des laboratoires de recherche, ils " découvraient " la compétition entre unités d'une même université et la fin d'un budget affecté en propre. Personnels " redistribués ", primes " égalisées ", moyens " mutualisés ", la potion a pu être amère...

Mais où est passé le plan ?

Ce n'était que les prémices d'une " reconstruction " d'autant plus compliquée que le plan directeur qui aurait dû prévaloir le " cahier des charges de la formation des maîtres " avait disparu. Supprimé au détour d'un arrêté et non remplacé. Chaque université, au nom de la sacro-sainte autonomie a alors bricolé, avec plus ou moins de succès, une formation.

Avec pour seule indication les 10 compétences attendues d'un futur professeur, l'IUFM intégré à l'université a essayé de bâtir un diplôme qui prépare à des concours d'une grande diversité de la fonction publique mais aussi de prévoir une insertion aux impétrants en cas d'échec aux dits concours au nombre de plus en plus réduit par ailleurs.

Des masters à tous les étages !

Il a fallu échafauder dans un délai particulièrement rapide " des maquettes de master " c'est-à-dire des formations d'une durée de 4 semestres ponctués de stages, ouvrant sur la recherche, permettant une réorientation et une insertion professionnelle dans le secteur public ou privé et préparant à un concours d'Etat !

Chaque université s'est donc, bon gré mal gré, pliée à l'exercice avec plus ou moins de bonheur d'où une floraison de masters aux appellations variées, aux contours à géométrie variable, se heurtant rapidement, pour certaines disciplines professionnelles, à des problématiques insurmontables : quid du master tailleur de pierre dans l'enseignement supérieur par exemple ?

Il est vrai, par ailleurs, que n'importe quel master est demandé pour se présenter aux concours de l'éducation.

Ainsi des masters à dominante recherche peuvent intégrer, peu ou prou, une préparation concours hors IUFM...



Si la question du diplôme est essentielle, ce n'est pas le seul obstacle dans ce parcours miné.

En introduisant des certifications supplémentaires préalables en langue - certificat de compétence en langue - et en informatique - C2i niveau 2 -, de nombreux étudiants ou personnels non titulaires ou titulaires se retrouvent interdits de concours.

Même la conférence des présidents d'université (CPU) a souligné la difficulté que cela représente :

" des tests qui ont été faits récemment dans certaines universités montrent que seuls 20 % des candidats aux concours de professeur des écoles atteignent le niveau requis pour leur recrutement, ce qui signifie qu'il pourrait y avoir 80 % de " reçus-collés " dans les prochains concours !

Un obstacle supplémentaire susceptible d'achever de tarir le vivier des candidats aux concours d'enseignement, dont la baisse est déjà préoccupante... "

(Lettre de la CPU, n° 65, mars 2011).

Les chiffres sont aujourd'hui sans appel : à peine 21 000 candidats pour les concours du 2nd degré contre plus de 38 000 en 2010, 18 000 dans le 1er degré contre 35 000 environ en 2010 !

Recherche démocratisation désespérément ?

Par-delà la lisibilité des parcours et des conditions pour se présenter aux concours, c'est la question plus fondamentale de la démocratisation des recrutements qui n'est pas abordée.

La sélection sociale à l'œuvre dans l'enseignement supérieur augmente avec la durée des études.

Des bourses spécifiques limitées (10 400 pour l'année universitaire 2010-2011) ne peuvent suffire, sans parler des problèmes en matière de logements et de restauration au regard des faibles moyens des CROUS.

Le ministère a bien prévu des stages rémunérés dans les écoles, collèges et lycées. Là encore l'opacité et le bricolage ont prévalu dans le nombre et l'attribution.

Par-delà ce tableau forcément succinct de ce " chantier " protéiforme, il convient donc de reprendre les fondations même.

Reconstruire de fond en comble !

Si des propositions alternatives existent, sont avancées entre autres par la conférence des directeurs d'IUFM, le nœud du problème est clairement la place du concours.

Aujourd'hui, la tentation est grande de passer d'abord le master puis le concours et donc de retarder d'autant l'entrée dans la vie active. Les propositions d'admissibilité en fin de première année de master 1 et d'admission en master 2 sont avancées, cela ne peut constituer la panacée.

La revendication d'un concours en fin de licence avec deux années de stage comme fonctionnaire stagiaire rémunéré et formé pour préparer un master dédié que nous défendons est une réponse à la sélection sociale liée au master sous statut étudiant. Mais cela pose, en amont la question du parcours licence aujourd'hui discuté aussi par la ministre de l'enseignement supérieur et du nombre de postes aux concours.

Suite au congrès de la fédération, un groupe de travail, ouvert aux différentes composantes, doit se réunir, avant la fin de l'année scolaire et universitaire pour faire un bilan de l'existant mais aussi croiser les approches et formuler des propositions.

Au niveau institutionnel, le comité master, émanation du CNESER doit rendre un rapport sur le sujet en juin.

La CGT, au niveau confédéral, y participe et ne manquera de faire entendre sa voix interprofessionnelle dans le débat.

Une autre " masterisation " est non seulement possible mais indispensable.



Quel avenir pour l'action sociale ?

Nous nous trouvons dans une phase de confrontation sociale majeure. Le contexte politique actuel est celui d'une offensive globale contre tout ce qui dans notre société porte les valeurs de solidarité.

On ne peut décider de réformes qui vont structurer la vie de millions de gens pour les décennies à venir sans accepter un débat réel, une vraie négociation, pour autant c'est ce qui se passe...

Les retraites ont été à ce titre un enjeu de société fondamental et le sont toujours.

Ce qui est visé globalement par le gouvernement c'est le service public au sens large du terme, le désengagement de l'Etat, les retraites par répartition, la protection sociale en général et les droits des salariés au passage qu'ils soient du public ou du privé.

Tout indique que la voix choisie est celle d'un Etat minimum : certes, cet affaiblissement se cache sous des motifs d'efficacité, d'équité et de proximité, ce qui n'est que le reflet d'une philosophie purement individualiste.

Lorsque les personnels, les citoyens se mobilisent, ils ne découpent pas leurs revendications car ils savent bien que c'est en bloc que les acquits sont attaqués, c'est ce qu'ils ont dit par centaines lors des manifestations récentes.

L'action sociale des agents de l'Etat qui ne relève pas de la solidarité nationale mais qui nécessite une participation de l'Etat employeur est aussi, dans ce cadre-là, tant interministérielle que ministérielle. Elle est le reflet de ce choix de société. Dans une période où la demande sociale est montante, face au fort accroissement des retraites et à la baisse du pouvoir d'achat, apparaît

une volonté de l'employeur évidente de réduire les dépenses mais aussi le champ d'intervention.

Le Ministère de la fonction publique n'a pas caché sa volonté de réorienter l'action sociale vers les besoins de l'employeur, d'en faire un élément de sa politique de GRH et de limiter les enveloppes budgétaires.

Mais qu'est ce que l'Action Sociale en définitive ?

Selon le Décret n°2006-21 du 6 janvier 2006, Article 1, relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat.

" L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Il incombe à l'Etat employeur d'organiser une action sociale dans la limite des crédits prévus à cet effet. Le recours à l'action sociale est facultatif pour les agents. "

Comment s'organise-t-elle ?

Toujours selon ce même décret, article 3, elle s'organise au niveau interministériel et ministériel.

Au niveau interministériel c'est au sein du CIAS (Comité Interministériel d'Action Sociale) que se discutent la définition des actions et les choix de gestion (petite enfance, famille, vacances, res-

tauration, etc). Ce sont ces commissions qui préparent le CIAS. Une grande part est faite au budget global et à la répartition par actions. Le CIAS étant rattaché à la DGAFP qui dépend du Ministre du Budget et de la Fonction Publique. L'on voit là que ce n'est pas une question banale mais bien un enjeu de taille car budgétaire mais aussi de bien-être pour les agents car c'est aussi à ce niveau que se joue le caractère commun donné à quelques prestations.

Enfin, les Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) prennent toute leur importance quant on sait qu'elles sont directement rattachées aux préfets.

Au niveau ministériel, nombreux sont les ministères ayant des Organismes Consultatifs d'Action Sociale qui s'appuient sur les orientations, définitions données par le CIAS.

Au CIAS, les OS présentes sont majoritaires en nombre, le président en est issu, mais cette instance n'émet qu'un avis. La force des OS peut être particulièrement importante dans les Commissions Permanentes.

Les prestations d'action sociale ne sont pas et ne doivent surtout pas devenir des compléments de rémunération et doivent le rester. Elles sont exclues du Code du travail et de la notion des comités d'entreprise.

Le comité d'entreprise (CE), est une institution prévue par le Code du travail, qui jouit d'un régime précis. Il a des bases légales et réglementaires qui lui permettent d'offrir aux salariés des prestations notamment de voyages et loisirs parce qu'ils sont salariés et soumis au Code du travail, ce qui n'est pas le cas des agents publics.

La façon dont l'action sociale est organisée dans certains ministères ou/et établissements publics, qui ont parfois recours à des associations d'agents de type comité d'actions sociales ou des oeuvres sociales (CAS ou COS), est souvent facteur de confusion. D'autant que les agents de la fonction publique eux-mêmes, renvoient souvent en termes revendicatifs à la notion de comité d'entreprise. Ils ignorent en cela la base légale sur laquelle se fonde l'action sociale dans la Fonction Publique. Ces bases légales ne sont pas transposables, les fonctionnaires ont les leurs propres.

Dans la Fonction Publique, c'est la Loi de 1983 en son article 9 qui permet la participation des agents à la définition et à la gestion de l'Action Sociale.

La fiabilité et la précision ainsi que l'articulation avec le statut et le régime de la rémunération peuvent apparaître moins rigoureuses que celles offertes pour les salariés de droit privé, mais elles existent et sont le fruit des interventions et actions de la CGT dans la fonction publique via les représentants notamment au CIAS mais aussi partout dans les COS, CAS et SRIAS.

Partant de cette constatation ou description ainsi que du document voté au 10^e Congrès de la FERC, la CEF des 6 et 7 janvier 2011 a voté la mise en place d'un groupe de travail sur l'Action Sociale afin de développer cette activité au sein de notre fédération. Il aura pour but de travailler à l'élaboration d'un état des lieux sur ce sujet ainsi qu'à la mise en route de nos revendications. Bien évidemment, il ne se veut pas une entité de travail en concurrence avec celui existant au niveau de l'UGFF et/ou dans chaque composante de la FERC, quand il y en a un, mais bien une réflexion supplémentaire et surtout complémentaire.

Le Groupe de Travail FERC

Le combat est loin d'être terminé...

Malgré l'opposition de l'ensemble des personnels concernés, de leurs mobilisations soutenues par les usagers - semaine d'action à l'Afpa, mouvement de grève au Greta de Riom... - le gouvernement, largement soutenu par la Fédération de la Formation Professionnelle " bras armé " du MEDEF, poursuit la démolition des opérateurs publics de la formation professionnelle au profit du privé.

L'étranglement financier auquel est soumis l'Afpa - sans tenir compte par ailleurs de la dévolution du patrimoine pour l'heure suspendue - ne permet plus d'assumer le travail au quotidien.

Alors que les besoins sont là, que des investissements lourds ont été faits dans certains centres, des sites fermement (PACA) ou n'ont pratiquement plus d'activité (Auvergne), des formations disparaissent ou voient leur nombre de places se réduire de 20 % (Nord Pas-de-Calais).

Après le transfert des personnels de l'orientation à Pôle Emploi, on assiste à la valse des cadres (Limousin, Midi-Pyrénées, Aquitaine), à la suppression d'emplois facteurs d'une tension grandissante chez les salariés.

La qualité du service s'effondre, les stagiaires sont méprisés...et parfois même non rémunérés.

Une nouvelle étape a été franchie le mois dernier avec le changement de statut de l'association qui acte le désengagement de l'Etat dans la " *gouvernance* " de l'établissement.

C'est aussi sous l'angle " *statutaire* " que le gouvernement s'attaque aux Greta.

La loi Warsmann vise, à l'échéance de deux ans, la transformation en groupement d'intérêt public (GIP) de tous les Greta.

Derrière la problématique d'une nouvelle " *gouvernance* " se dissimule la réorganisation du réseau des Greta qui pourrait se traduire par la suppression de 120 Greta sur les 210 comptabilisés aujourd'hui, se dissimule aussi la fin des financements de l'Etat pour les conseillers en formation continue.

Cette politique pèsera fortement sur les personnels qui pour nombre d'entre eux sont sur des contrats précaires - vacations, CDD...- et qui relèvent pourtant du ministère de l'éducation nationale.

Enfin c'est peut être, là aussi, le désengagement total de l'Etat qui est recherché, à travers l'abandon par le ministère de l'Education Nationale de son obligation inscrite dans la constitution et dans le Code de l'Education d'éducation permanente.

Plus que jamais, il y a nécessité de s'emparer, de porter et de faire partager nos revendications en matière de service public de formation et d'orientation tout au long de la vie, de favoriser l'éclosion des luttes partout où cela est possible.

Enseignement supérieur et recherche : la lutte des enseignants-chercheurs n'est pas terminée

En octobre 2011, les enseignants-chercheurs voteront pour le renouvellement des sections disciplinaires du Conseil national des universités (CNU).

Jusqu'à ce jour, ce dernier avait une mission principalement scientifique. Les sections disciplinaires composées d'enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs d'université) devaient instruire deux types de dossiers à caractère scientifique : les demandes de qualification des docteurs et titulaires d'une HDR (Habilitation à diriger les recherches) désireux de se présenter à un concours de recrutement d'une part, les dossiers de collègues sollicitant une promotion ou un congé pour recherche d'autre part.

Suite au décret du 23 avril 2009 modifiant le statut des enseignants-chercheurs de 1984 et selon lequel "chaque enseignant-chercheur devra établir, au moins tous les quatre ans (...) un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leur évolution éventuelle", le CNU est en charge d'une nouvelle mission qui change sa nature : il est désormais appelé à procéder à une évaluation et à un classement de tous les enseignants-chercheurs en poste.

En 2009, malgré un mouvement historique de plusieurs mois et un niveau sans précédent de consensus et de mobilisation des universitaires, le gouvernement est passé en force.

Parmi les rares concessions arrachées lors de ce mouvement, il a été obtenu que cette nouvelle procédure d'évaluation et de classement soit soumise à l'avis scientifique compétent des pairs

et réalisée par une instance nationale. Ainsi évitait-on au moins que les présidents d'universités ne décident seuls de la qualité et de l'intérêt du travail de recherche et de l'enseignement d'un enseignant-chercheur.

Ce qui revêtait une importance particulière dans la mesure où ces évaluations et classements vont servir de base à une autre disposition du décret d'avril 2009 : la modulation de service.

En effet, suivant la note obtenue, les présidents d'universités vont pouvoir modifier la répartition du temps d'enseignement et du temps de recherche des personnels enseignants dont la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) leur a attribué la gestion directe.

En effet, jusqu'ici le travail de l'enseignant-chercheur se répartit, à part égale, entre l'enseignement et la recherche. L'une alimentant l'autre et réciproquement.

À l'issue de l'évaluation du CNU qui démarrera dès 2012, les présidents d'université seront fondés à demander aux enseignants-chercheurs qui auront obtenu une note dégradée d'assurer plus d'heures d'enseignement et donc de consacrer moins d'heures à leur recherche, conformément à l'idéologie de la réforme du statut des enseignants-chercheurs, selon laquelle un "mauvais" chercheur doit enseigner plus. L'enseignement devenant ainsi une sanction.

Avec cette nouvelle mission du CNU, le gouvernement a fait le choix d'ajouter une notation quantitative individuelle à celle des équipes et labora-

toires déjà réalisées par l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur d'une part et d'autre part des enseignements et formations effectués par les établissements eux-mêmes. La multiplication des indicateurs de performance et de résultat à tous les niveaux instaure concurrence et compétition dans le monde de la recherche scientifique où, au contraire, priment nécessairement coopération et critique réciproque, parce que la recherche, qui est un bien commun, ne progresse que si elle est partagée.

La quête de "l'excellence" prônée par ce gouvernement est, paradoxalement, et globalement, une promotion programmée de la médiocrité standardisée. On comprend qu'elle serve avant tout à produire de l'exclusion pour ajuster la masse salariale des établissements, dégrader des équipes et des établissements dans une perspective de réduction du service public.

Il s'agit d'une remise en cause profonde d'un idéal du Service public d'enseignement supérieur et de recherche, celui d'une institution où tout citoyen peut suivre l'enseignement de ceux qui sont le plus avancés dans le défrichage et l'entretien durable d'un champ du savoir.

Il faut refuser le piège tendu par ces discours qui accusent les agents du Service Public de vouloir se soustraire à "l'évaluation" à chaque fois que ceux-ci défendent l'indépendance et l'impartialité d'un service rendu au public.

Les enseignants-chercheurs, loin des modes et des opinions, pratiquent en

permanence une évaluation qui est une partie constitutive de leur activité. Ils prennent le temps, après avoir fait eux-mêmes de longues études, de lire de longues thèses, de longs dossiers d'habilitation et de nombreux articles dont ils valident la pertinence avant publication ; chacun d'eux soumet également régulièrement ses projets de publications à de nombreuses lectures critiques ; une fois publiées leurs contributions font l'objet d'analyses, critiques et commentaires de la part de la communauté scientifique concernée.

Le gouvernement a d'autres projets : celui de pôles " d'excellence " concentrant les moyens, en interface avec les grandes écoles, peuplés de chercheurs " excellents ", confortablement déchargés d'une large partie de leur devoir d'accompagnement des étudiants dans la découverte du savoir.

À côté de ces centres d'" excellence ", il y aura des pôles universitaires de proximité (PUP), peuplés d'enseignants n'ayant plus le temps de chercher et d'étudiants destinés à une insertion professionnelle rapide, comme le prévoit le dernier projet de la ministre pour cette législature, celui d'une licence remodelée en vue d'une employabilité rapide des étudiants, avec un semestre dédié à cet objectif.

L'accord cadre signé l'été dernier entre la Conférence des présidents d'universités et le Medef annonçait ce changement : les entreprises, qui autrefois se chargeaient de former aux tâches spécifiques de leur secteur des jeunes ayant reçu des formations théoriques ou pratiques plus générales, veulent désormais que l'université se charge aussi de cela à leur place. Ce qui conduit ainsi les universités à assurer certaines des missions exercées par des organismes aujourd'hui en extinc-

tion tels que l'AFPA ou les Centres d'information et d'orientation.

Avec la santé, la retraite et de nombreux autres secteurs vitaux, la recherche et l'enseignement sont l'enjeu d'un conflit portant sur la question de savoir si ces aspects de la vie humaine feront encore l'objet d'un souci collectif, ou s'ils seront offerts aux intérêts privés partout où ils peuvent être rentables, et condamnés là où ils ne peuvent pas l'être.

Les nouvelles politiques de notation sont en contradiction avec la qualité du Service public d'enseignement supérieur et de recherche. Les agents du Service Public restent les derniers garants et sont devenus les derniers défenseurs de celui-ci, souvent contre leur propre Ministère de tutelle, qui, à travers sa politique de mesure quantitative et de rendement, est soumis à d'autres objectifs.

Nos propositions

La FERC Sup CGT affirme deux objectifs solidaires dans son appréhension du rôle du CNU :

- l'opposition sans concession à toutes les formes de soumission du Service public d'enseignement supérieur et de recherche à des normes managériales qui en menacent la qualité ;

- la créativité dans l'invention de manières nouvelles d'enrichir nos capacités collectives à la recherche et à la diffusion du savoir.

Dans le même temps, elle propose une réforme du système d'évaluation :

- renforcer la représentativité au sein du CNU pour que ce soit une instance démocratique, ouverte, expression de l'ensemble de la communauté scientifique dans sa diversité ;

- redonner un sens et une pertinence scientifiques à l'évaluation.

L'évaluation scientifique de la recherche doit avoir pour but de l'enrichir, de lui faire franchir de nouveaux paliers, de lui ouvrir de nouveaux horizons.

Cette instance représentative doit disposer de moyens bien plus conséquents, pouvoir s'appuyer plus largement sur la communauté scientifique, avoir plus de temps pour lire et entendre, pour débattre de ses propres critères, assimiler ce qu'elle apprend à mesurer, prendre connaissance de l'état d'une recherche en perpétuelle évolution.

Si tant est qu'elle soit indispensable, l'évaluation des enseignants-chercheurs doit suivre le rythme naturel du savoir, correspondre à la durée de gestation d'hypothèses originales et de projets scientifiques et intellectuels ambitieux.

L'horizon d'un rapport d'activité tous les 10 ans est plus conforme au rythme de la recherche et de l'évolution d'un enseignement universitaire.

Dans le cadre de la défense du statut d'enseignant-chercheur, un enseignement nécessairement adossé à la recherche, la FERC Sup CGT défend le principe suivant lequel recherche et enseignement soient évalués ensemble, l'un en regard de l'autre.

C'est bien là l'essence de la mission d'un Service Public, alliant la recherche, l'enseignement, l'information scientifique et technique, au service de tous.

ÉDITO :

2011, une année pleine d'espoir.

En ce début d'année, l'activité syndicale n'a pas souffert du froid ni de la neige. Après la formidable lutte de 2010 contre la réforme des retraites, l'année démarre à nouveau sur le thème de la lutte.

Mais revenons un instant sur le puissant mouvement contre " la réforme " des retraites : que n'a-t-on pas entendu sur le sujet ?

Certes, le pouvoir a fait passer son projet contre l'avis de 70% de la population, mais une mobilisation dans la rue de cette ampleur cela ne s'était jamais vu. Alors quoiqu'en disent les grincheux, cela est porteur d'espoir pour les luttes à venir.

Et cet avenir commence par les négociations sur les retraites complémentaires.

Pour le moment, le MEDEF n'a proposé que la prorogation de l'**AGFF*** dont la CGT a approuvé le principe.

En effet, cette prorogation permet aux retraités de continuer de percevoir une retraite sans abattement pour la période allant du 1er janvier au 1er juillet 2011. Mais ce n'est qu'une solution provisoire qui ne règle pas tous les problèmes.

C'est pourquoi, dans le même temps, la CGT entend créer les conditions d'un nouvel accord sur les retraites complémentaires avant le 31 mars 2011 qui mette un terme à la baisse de rendement des régimes ARCCO et AGIRC, et revalorise la valeur de service du point sur la base de l'évolution du salaire moyen.

Autre sujet brûlant : la perte d'autonomie qui, si elle ne concerne pas que les retraités, les touche dans de nombreux cas.

Tous les salariés n'abordent pas la retraite dans le même état de santé, ni avec la même espérance de vie selon, en particulier, les conditions dans lesquelles ils ont exercé leur activité professionnelle.

On sait qu'entre l'espérance de vie moyenne à 60 ans d'un ouvrier et celle d'un cadre, il y a, actuellement un écart de 7 ans en faveur du second. C'est toute la question de la pénibilité de certains travaux que le gouvernement et le MEDEF refusent de prendre en compte.

C'est pourquoi il pourrait sembler naturel que la solidarité prenne en compte les conséquences de ces inégalités.

Dans les projets du gouvernement il n'en est rien ; les solutions individuelles sont privilégiées.

Quant à Sarkozy, il déclare contre toute réalité : "*la dépendance pourrait ruiner l'assurance maladie*" !

Autre question cruciale : le pouvoir d'achat car, sur les pensions, pèse le risque d'un nouveau décrochage par rapport à l'indice des prix sur lequel elles sont censées être indexées, sans oublier les diverses augmentations dont celle des mutuelles, une des causes étant le désengagement progressif de la sécurité sociale.

Dans l'Education, la suppression de 16 000 postes et les réactions que cela a provoquées, avec entre autres, la journée du 10 février.

Sans oublier les ports où la CGT reçoit l'appui des communaux de FO à Marseille. Et bien sûr d'autres luttes moins visibles mais tout aussi significatives du climat social.

Cette longue énumération pour dire que :
- d'une part, gouvernement et patronat continuent leurs attaques contre les conquêtes sociales,
- mais que, d'autre part, les salariés ne sont pas résignés et que le combat contre la remise en cause de la retraite à 60 ans leur a fait retrouver le chemin de la lutte pour faire avancer leurs revendications. Et les retraités ne sont pas en reste, au côté des actifs mais aussi pour leurs propres exigences, quant au pouvoir d'achat des pensions, à la perte d'autonomie, aux services publics de proximité, etc.

Mais pour être plus forts encore, il nous faut nous inscrire dans la campagne de renforcement et en premier lieu ne pas perdre 70 à 80 % de nos syndiqués lors de leur départ en retraite.

En conclusion, ne nous posons pas la question de savoir si le printemps sera chaud mais faisons en sorte qu'il le soit. Prenons exemple sur les peuples qui bordent comme nous la Méditerranée.

* **AGFF** : "*association pour la gestion des fonds de financement*" de l'ARRCO et de l'AGIRC, créée en 1982.

► Jean-Paul AUGIRON
Bureau de l'UFR

Retraites, le dossier n'est pas clos.

Il n'est pas clos en France où les luttes contre le plan d'austérité, les négociations sur les retraites complémentaires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC) provoquent un ensemble de réactions fortes des salariés, actifs et retraités.

Mais le dossier retraites n'est pas que français, il concerne l'ensemble des pays de l'Union européenne (UE). En témoigne le "livre vert" publié par la Commission européenne, sous la présidence de José Manuel Barroso, le 7 juillet 2010. Il est intitulé "Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe".

La Commission publie périodiquement des "livres verts" dont chacun ouvre une consultation sur un thème donné à laquelle les personnes, les organisations et les associations peuvent participer.

À la clôture de la consultation (ce qui a été le cas du livre cité ci-dessus le 15 novembre 2010) la Commission définit ses orientations à partir de son analyse des contributions à la consultation et de ses propres conceptions, puis les publie dans un "livre blanc" qui constitue alors le programme qu'elle transmet au Parlement européen.

Livres verts ou blancs sont consultables sur internet ainsi que les contributions, il suffit de rechercher sur google "vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe", puis le même processus pour le livre blanc qui n'est pas encore paru.

Comment la Commission conçoit-elle l'adéquation, la viabilité et la sûreté des systèmes de retraite dans l'UE ?

Son introduction au débat pose comme principe que "les Etats membres sont responsables des retraites ; le présent livre vert ne remet

en question ni les prérogatives des Etats membres en la matière ni le rôle des partenaires sociaux et ne suggère pas qu'il existe un modèle "idéal" de système de retraite convenant à tous. Les principes de solidarité intergénérationnelle et nationale sont essentiels. Au niveau de l'UE, les systèmes nationaux de retraite sont soutenus par un cadre d'action allant de la coordination politique à la réglementation. Certains thèmes communs doivent en effet être traités de manière coordonnée ; c'est le cas par exemple du fonctionnement du marché intérieur, des exigences résultant du pacte de stabilité et de croissance, ainsi que des réformes des retraites, qui doivent être cohérentes avec la stratégie "Europe 2020".



Elle souligne que "la coordination stratégique au niveau de l'UE sur la question des retraites s'est avérée utile et nécessaire pour progresser à l'échelle nationale. Les fonds de pension font

partie intégrante des marchés financiers et leur conception peut encourager ou freiner la libre circulation de la main d'œuvre ou des capitaux".

Parmi les grands défis à relever, elle cite : "le poids du changement démographique, alourdi par la crise, tendra à réduire la croissance économique et à mettre les finances publiques sous pression (...) Même si les réformes ont déjà considérablement réduit l'incidence du vieillissement sur le coût futur des retraites, les dépenses publiques liées au vieillissement devraient encore augmenter de cinq points de pourcentage du PIB d'ici 2060 et la moitié de cette augmentation devrait survenir dans le domaine des retraites".

Et encore : "Les retraites par capitalisation pourraient aussi pâtir du vieillissement de la population. En effet, le vieillissement des sociétés réduirait le taux de croissance potentiel de l'économie, impliquant des taux de rendement réels moins élevés, ce qui pourrait aussi influencer sur les prix des actifs financiers. Cette éventuelle diminution des rendements des placements effectués par les fonds de pension risque d'entraîner une majoration des cotisations, une réduction des prestations de retraite, une amplification de l'exode des capitaux vers les marchés émergents ou une plus grande prise de risque."

Les modifications des systèmes de retraite : "Les réformes ont encouragé les augmentations récentes de l'âge effectif de départ à la retraite et ouvert

de nouvelles voies pour garantir le versement durable de pensions adéquates. En même temps, les réformes ont fait peser et continueront de faire peser une responsabilité accrue sur les individus en ce qui concerne les résultats.

Si les citoyens disposent d'un choix plus vaste ils sont aussi plus exposés aux risques. Pour que les réformes portent leurs fruits, tous les régimes de retraite doivent apporter leur pierre à l'édifice et les risques doivent être bien compris et gérés.

L'adéquation future des retraites dépendra des rendements sur les marchés financiers comme la capacité des marchés du travail à offrir des possibilités de carrières contributives plus longues et moins interrompues".

Les conséquences de la crise financière et économique :

" La capacité variable des régimes par capitalisation à surmonter la crise montre que les différences sur les plans de la conception, de la réglementation et de la stratégie d'investissement ont une importance indéniable. Les pertes varient selon les pratiques d'investissement et la capacité à tenir le choc est aussi fonction de la répartition de la charge entre les institutions de retraite, les cotisants et les bénéficiaires. "

Parmi les préconisations, relevons qu'il faudrait :

" Veiller à ce que le temps passé à la retraite ne continue pas à augmenter par rapport à la durée de vie active (...) Il faudrait donc augmenter l'âge auquel les citoyens cessent de travailler et perçoivent une pension. "

Vous avez déjà compris que la réforme des retraites Sarkozy est encore trop généreuse aux yeux de la commission européenne !

Les réactions syndicales pour développer les luttes.

Dans sa contribution, la CGT a déclaré à la consultation ouverte par le Livre vert :

" Ce livre vert de la commission européenne (CE) prépare le Livre blanc qui arrêtera les orientations de la CE en matière de retraite. En l'état actuel, ce texte est particulièrement dangereux. La CE attaque les systèmes de retraite actuels (l'âge de la retraite et la retraite elle-même). Son crédo : " la situation actuelle n'est pas soutenable.

À moins que les citoyens qui vivent plus longtemps travaillent aussi plus longtemps ".



Ce texte est, certes, soumis à la discussion. La CES * a émis des critiques, la CGT conteste les orientations proposées. Mais l'on sait d'expérience que s'il n'y a pas un fort niveau de contestation et de mobilisation en Europe, le texte actuel préfigure le Livre blanc ". (...) " Il y a donc urgence à mobiliser l'ensemble des retraités européens. La FERPA * a contribué à la rédaction d'un document de la CES qui sera présenté au prochain Comité exécutif de la CES.

Elle participera ensuite à la consultation de la CE moyennant un document spécifique de la Fédération. Ce document devra naturellement appuyer la ligne politique de la CES et, en même temps, mettre en exergue les spécificités pour les retraités ".

Sa conclusion est que " la CE piège délibérément les salariés ".

Il faut donc, par la lutte, inverser cette logique et pour cela :

- reconstruire l'espoir, la solidarité,
- relancer la croissance en faisant de l'emploi stable, qualifié, correctement rémunéré, la priorité de l'Europe,
- parier sur l'innovation et le développement durable,
- construire des solidarités intergénérationnelles fortes,
- renforcer les régimes de retraite par répartition,
- développer les services publics.

Quant à la CES, elle exprime un choix contraire à une conception ultralibérale des systèmes de retraite :

"À travers les systèmes de pension ainsi prônés, veut-on bâtir une Union européenne fondée sur le marché et la libre circulation des capitaux ?

Ou alors veut-on bâtir et promouvoir une Europe sociale fondée sur les valeurs de solidarité et de responsabilité collective, qui puisse garantir à chacun un revenu adéquat lorsqu'arrive l'âge de la pension ? C'est ce choix que fait la CES et qui trouve toute sa pertinence en cette année 2010, " **année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale** ".

* CES : confédération européenne des syndicats.

* FERPA : fédération européenne des retraités et personnes âgées.

► Dossier réalisé par
Françoise RAFFINI
Bureau de l'UFR

On nous fait le " coup " du travail : Entraînons-nous à pratiquer la désintoxication !

Pour justifier l'austérité salariale, les remises en cause de la durée légale du travail, patronat et gouvernement français tendent le piège du " coût du travail " et nous servent à l'envi des pseudo comparaisons avec l'Allemagne. Mais quelle est donc la réalité ?

- **Le niveau du " coût du travail "** (salaire brut plus cotisations sociales dites patronales) est plus élevé en Allemagne de 12 %. En 2008, il est, par salarié travaillant à temps plein dans les secteurs privés concurrentiels (industrie et services), de 52 458 € en Allemagne contre 46 711 € en France.

- **Le niveau du salaire annuel brut** est 34 % supérieur en Allemagne avec 43 942 € contre 32 826 € en France.

- **Le niveau du revenu net** après impôt est aussi supérieur de 6 % avec 25 167 € en Allemagne contre 23 694 € en France.

- **Le PIB par heure travaillée.** D'après l'OCDE, le produit intérieur brut (PIB) par heure travaillée, qui est une mesure de la productivité apparente du travail, est plus élevé en France qu'en Allemagne. Sur une base 100 pour les Etats-Unis, la France se situe à 96,2 et l'Allemagne à 91,4.

- **La durée moyenne du travail.** D'après Eurostat, la durée moyenne de travail est plus longue en France de 160 h par an avec 1 309 h en Allemagne contre 1 469 h en France.

- **Le " coût horaire " du travail** en France est de 23,6 € contre 24,6 € en Allemagne et la France se situe au 8e rang des 27 pays membres de l'Union européenne et en-deçà de la moyenne des 27 pays.

- **Durée hebdomadaire du travail.** L'OCDE confirme en notant que la durée hebdomadaire du travail a augmenté en France entre 2000 et 2008 alors qu'elle a diminué en Allemagne.

Contrairement à ce qu'affirment le patronat et le gouvernement, l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques) note que dans la période suivant la mise en place des 35 h, l'évolution de la compétitivité a été bien plus favorable en France que chez la plupart de ses voisins européens.

C'est le "coût" du capital qui handicape notre économie.

**Communiqué CGT du 4 mars 2011 -
Frédéric Dayan.**

L'aide à l'autonomie

L'UFR publiera un dossier dans le prochain LIEN à ce sujet.

Pour l'instant, la CGT et l'UCR ont engagé une réflexion qui n'est pas achevée en cette mi-mars 2011.

Le site internet de l'UCR (ucr.cgt.fr) présente, dans sa rubrique " autonomie ", différents dossiers que je vous conseille très fortement de consulter. Certains font l'objet de mises à jour du fait que la réflexion n'est pas encore conclue au moins pour certaines parties : consultez et reconsultez donc ce site pour vous informer et participer au débat dans vos organisations.

Cette question de l'aide à l'autonomie est brûlante, d'une part parce qu'elle concerne de nombreuses personnes, pas seulement des personnes âgées, et que les moyens mis à leur disposition pour les aider sont drastiquement insuffisants, d'autre part, en raison de la volonté déclarée du président de la République d'en faire son dernier " grand chantier " avant l'échéance de 2012.

Les solutions qu'il évoque ne sont pas de nature à résoudre le problème (assurance obligatoire, dans le secteur privé notamment, recours systématique aux aidants familiaux, recours sur succession en particulier).

Une vaste campagne de formation sur cette aide à l'autonomie est lancée dans la CGT : participez aux assemblées organisées dans ce cadre par votre UD, votre UL, votre syndicat.

Pourquoi la CGT et l'UCR ont-elles choisi de parler d'aide à l'autonomie et non de prise en charge de la dépendance ?

Parce que la notion de dépendance renvoie à une approche uni-

quement bio-médicale alors que la compensation à la perte d'autonomie exprime un fait social à connotation dynamique : on ne fige pas l'image de la personne concernée dans un statut d'incapacité, on l'aide à retrouver le plus possible d'autonomie.

À cette étape de la réflexion et d'élaboration de propositions certains principes et repères fondamentaux existent. En particulier :

- la prise en charge de l'autonomie est d'abord un choix de société reposant sur les valeurs d'égalité, de fraternité et de solidarité.

- la CGT revendique parmi d'autres propositions :

* que la perte d'autonomie relève de la Sécurité sociale, car elle s'intègre parfaitement dans les fondements de celle-ci, à savoir " faire face aux aléas de la vie, de la naissance à la mort ",

* un droit universel de compensation de la perte d'autonomie pour tous les âges (elle conteste qu'on soit classé " handicapé " avant 60 ans et " dépendant " au-delà, avec des compensations différentes).

* un travail de prévention tout au long de la vie,

* la création d'un 5ème droit " autonomie " s'inscrivant dans la branche maladie en supplément des 4 y figurant déjà : la prise en charge de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et du décès.

Les questions relatives au financement de ce 5ème droit sont fondamentales et encore en discussion. Nous entrons dans une lutte qui sera farouche mais pour laquelle nous devons nous donner les moyens de gagner.

► **Françoise RAFFINI**
Bureau de l'UFR