



6^e congrès mondial de l'Internationale de l'Education - Le Cap Afrique du Sud Juillet 2011

Sommaire

- 2 > Égalité
- 3 > Éditorial
- 4 > Actualités
- 6 > International
- * Congrès IE
- * Colloque Bruxelles
- 13 > Travail - Santé
- 14 > **DOSSIER ÉLECTIONS**
- 18 > Précarité
- 20 > Sup Recherche
- 22 > Retraités
- 24 > PUB GNP

ferc@cg

www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr

Actualité

Première rencontre intersyndicale des Hauts-de-Seine pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ⁽¹⁾

Dans le cadre de la déclinaison du Plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail, la Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité organise en partenariat avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, et 5 organisations syndicales, via leurs structures départementales une " 1^{re} rencontre intersyndicale pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ".

Cette initiative vise à aider les actrices et acteurs du monde du travail, et plus particulièrement les militants syndicaux, à remplir plus activement et plus efficacement leur mission de représentation et de défense des salariés sur le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Animée par Émergences, cette rencontre qui réunit des délégués syndicaux des entreprises alto-séquanaises, mandatées par les organisations syndicales partenaires de l'évènement, est l'occasion d'échanger sur les diverses thématiques - modes de garde, parentalité, santé des femmes au travail, organisation du temps et du travail, management des équipes - afin de faire avancer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

Au titre de l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail de notre Fédération, notre camarade Françoise Lignier participera à la table ronde organisée à cette occasion.

(1) Jeudi 22 septembre 2011
de 11h30 à 14h30 Place de la Défense



Les conditions de la rentrée nécessitent l'action.

L'été a connu une nouvelle escalade de la crise financière ouverte en 2008. Une fois encore, la spéculation, le manque de régulation des marchés financiers contribuent à gonfler artificiellement les déficits publics. Or ce sont, comme à l'habitude, les salariés qui en paieront les frais au travers des pertes d'emplois, de la baisse du pouvoir d'achat, de la remise en cause de leurs acquis sociaux.

Partout en Europe, en Grèce, en Espagne, en Roumanie, en Hongrie, en Slovaquie... mais aussi dans le monde à l'exemple du Chili, les salariés se sont levés contre les mesures d'austérité que les gouvernements leur imposent.

Ici et ailleurs l'éducation, la formation, l'enseignement supérieur et la recherche, la culture sont particulièrement percutés par la baisse des financements publics ainsi que l'ont dénoncé les participants au 6^e congrès de l'International de l'Education. La marchandisation dans laquelle s'engouffrent les ministres concernés conduit à rompre l'égal accès de tous à ces services publics indispensables à l'avenir des Etats, et à la déprofessionnalisation des acteurs de ces missions et donc à la déqualification de leur emploi.

En France, les propos de Laurent Wauquiez en juillet dernier " *Je suis très attaché à l'équité républicaine entre les territoires et déterminé à promouvoir l'excellence et la créativité, partout en France. Sur chacun de ces sites Campus se retrouveront nos universités, nos grandes écoles, nos organismes de recherche, mais aussi des centres de recherche privés... capables de rivaliser avec Harvard, Cambridge ou Heidelberg* " ne trompent personne.

Le resserrement des activités dans quelques centres d'excellence gouvernés par la seule

logique financière impose une réorganisation régionale de tout le secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche qui, si elle favorise les potentats locaux, va à l'encontre des intérêts salariés et des étudiants.

Ceux tenus par Luc Chatel lors de sa conférence de presse relèvent de la même supercherie lorsqu'ils justifient ; la généralisation des contrats d'objectifs et l'obligation de résultat qui ne sont rien d'autre que la mise en concurrence des établissements et des personnels, une politique qui a pour conséquence de creuser les inégalités entre les élèves, la suppression de 14 000 nouveaux postes à la rentrée prochaine tout en promettant de s'attaquer aux statuts des enseignants d'ici 2012.

"Comme à l'habitude, les salariés en paieront les frais"

C'est pourquoi, dans une démarche unitaire, notre organisation appelle les personnels de l'éducation à se mettre en grève dès le **27 septembre**. De même elle appelle les salariés de l'ensemble de ses champs à rejoindre la journée d'action

interprofessionnelle, largement impulsée par la Cgt, le **11 octobre**.

La réussite de ces journées d'action va de notre responsabilité. Elles sont un formidable atout pour débattre avec les salariés de nos engagements, de nos revendications et orientations dans le cadre des élections professionnelles qui s'annoncent.

Elles doivent nous permettre de réaffirmer l'apport essentiel de la Cgt dans le " débat politique actuel ", mais aussi son rôle prédominant dans les luttes pour défendre les intérêts individuels et collectifs de tous les salariés quels que soient leurs " statuts " grâce aux 700 000 syndiqués et militants qui l'ont rejointe.

► Par Richard Béraud

" Pour une autre répartition des richesses "

Consommation en baisse, investissement ralenti - la production industrielle est aujourd'hui 10% en-deçà de son niveau de 2008 - augmentation du chômage pour le troisième mois d'affilée.

La France compte dorénavant 4 218 000 demandeurs d'emploi.

Si toutes les catégories de population sont touchées ce sont surtout les jeunes de moins de 25 ans, les femmes et les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus qui paient le plus lourd tribut. Nous sommes loin des promesses de croissance de Sarkozy !

Derrière la spéculation financière amplifiée par le jeu d'agences de notations jamais innocentes, le parquet fédéral américain a ouvert une enquête contre " Standard & Poor " qui a dégradé la note des Etats-Unis, pour son rôle controversé dans la crise des " subprimes ", c'est bien l'échec des politiques libérales qui se cache. D'ailleurs, le gouvernement français, sans le mettre en exergue, revient en partie sur un ensemble de mesures qui signe son échec ; abandon pour partie des droits de succession, du bouclier fiscal, de la déduction des intérêts d'emprunts immobiliers, réintégration des heures supplémentaires dans le calcul des allègements de charges sur les bas salaires.

Des mesures qui s'inscrivent dans le " *pacte Euro-Plus* " décidé par les chefs d'États et de gouvernements de la zone Euro sous l'impulsion de Nicolas Sarkozy et d'Angela Merkel. Un Pacte qui vise à diminuer les salaires tant dans le privé que dans le public en poursuivant les mises en concurrence des entreprises et établissements, à réduire les protections sur le travail et les garanties collectives, à attaquer les systèmes solidaires de retraite, de

santé et de prestations sociales perçus comme des coûts à toujours réduire.

Ce sont ces orientations que souhaite inscrire le gouvernement dans notre constitution, la fameuse " *Règle d'or* " (adoptée en juillet par chacune des deux assemblées) devant fixer pour un minimum de trois ans les plafonds de dépense et l'effort minimal de recettes du budget de l'État et des comptes de la Sécurité sociale.

Ce sont ces orientations que François Fillon a mises en musique en annonçant une série de mesures qui apparaissent en-deçà de ce qui pouvait être attendu, preuve s'il en est de la crainte que lui inspirent des mouvements sociaux à 9 mois des élections présidentielles, mesures qui pèseront, comme à l'habitude, sur les bas salaires et les revenus les plus faibles. La taxe sur les hauts revenus présentée à grand renfort d'annonces ne rapportera que 200 à 300 millions d'euros alors que la baisse de l'ISF (en pleine crise économique et sociale) a rapporté plus de 2 milliards aux plus riches ! Elle ne compensera pas les nombreuses niches fiscales créées depuis 2007 qui privent l'État de 10 milliards de recettes sans pour autant avoir un quelconque impact sur l'économie, ni les exonérations de cotisations sociales sur les quelque 186 millions d'heures supplémentaires réalisées au deuxième trimestre.

En revanche, le Premier Ministre a affiché son intention de geler les dotations de l'État aux collectivités territoriales, ce qui aura pour conséquence une hausse des taxes et impôts locaux,

une baisse des investissements publics, une diminution des effectifs dans les services, une nouvelle dégradation des services publics et des infrastructures au détriment des usagers. Il relève discrètement la CSG et les complémentaires Santé, de même qu'au nom de la santé publique, les taxes sur les tabacs et alcools.

Enfin, sera créée une taxe sur les boissons sucrées !

Ces nouvelles mesures vont peser négativement sur le revenu et le pouvoir d'achat des ménages et, par voie de conséquence, sur l'activité économique et l'emploi.

Nos secteurs, entre autre, déjà durement frappés par la politique de réduction des déficits publics imposée par l'Union Européenne, risquent de connaître de nouvelles saignées. Ainsi, quid des services publics de la formation et de l'orientation qui connaissent déjà suppression de milliers d'emplois, inflation du travail précaire, désengagement total de l'État, dégradation du management et des conditions de travail, désorganisation / disparition des missions au détriment des usagers ?

Quid de l'enseignement supérieur et de la recherche alors que la publication du Classement de Shanghai devrait conforter le gouvernement dans sa politique de regroupement des universités, de fusion des établissements au nom d'une standardisation sur les modèles américain, japonais ou chinois, sans pour autant que soient prises en comptes les conditions d'études et de vie des étudiants, les

conditions de travail des personnels ni les moyens octroyés aux universités et établissements de recherche. La mise en place des " *Initiatives d'excellence* ", sites d'enseignement supérieur et de recherche " *à visibilité mondiale* " qui seront sélectionnés dans le cadre du Grand Emprunt se traduira, selon les cas, par la mutualisation de certaines activités, par la création de services nationaux au risque de voir disparaître progressivement les unités mixtes de recherche, ce qui signifiera mobilité fonctionnelle et / ou géographique pour les personnels.

Quid de l'éducation, alors que les "*Indignés de l'Education Populaire* " nous rappellent la déshérence dans laquelle le gouvernement laisse le milieu associatif qui connaît perte de postes et fermetures de structures associatives, alors que la calamiteuse rentrée scolaire 2011 à peine effectuée, le ministère annonce déjà la suppression de 5 700 postes d'enseignants dans le primaire et de 6550 dans le secondaire à laquelle s'ajoute la suppression de 400 postes chez les administratifs et 1350 suppressions dans le privé. Au total, 14 000 emplois devraient disparaître à la rentrée 2012.

Lors de sa conférence de presse, Luc Chatel s'est employé à justifier une politique qui s'est traduite entre autre par l'incapacité pour nombre de lycées aujourd'hui d'assurer l'horaire normal disciplinaire dans le cadre des réformes des trois voies du lycée, par l'échec cuisant en lycée professionnel comme en 2nde de l'accompagnement individualisé qui est pourtant entré en vigueur en classe de première...mais surtout par un creusement des inégalités entre les élèves en fonction de leur milieu social d'origine.

Sa volonté de s'attaquer dans la perspective de l'après-2012 au métier et à la gestion des personnels à partir notamment d'une nouvelle phase d'au-

tonomie des établissements scolaires destinée à atomiser le caractère national des enseignements et à terme des diplômés ne répondra ni aux attentes des étudiants désirant entrer dans " *le métier* " ni aux personnels déjà en place qui deux ans après le lancement du " *pacte de carrière* " n'ont toujours pas bénéficié de réelle revalorisation.

Ainsi, loin de reconnaître que l'Ecole est l'avenir d'une société, le gouvernement persiste dans sa politique de destruction. La journée de grève et de manifestations le 27 septembre prochain, à l'appel de l'interfédérale de l'éducation, doit nous permettre de contrecarrer les nouvelles mesures annoncées et d'affirmer la nécessité d'une autre politique pour l'Ecole.

De même, notre participation aux différentes initiatives de la Cgt en territoire dans le cadre des élections professionnelles et de la campagne " *Reconquête des services publics* " doit nous permettre de porter nos revendications en ce domaine.

Face à ces politiques antisociales, les organisations de la Cgt ont réaffirmé, en cette rentrée, la nécessité de se battre " *pour une autre répartition des richesses* ". Cela passe par une revalorisation du Smic et l'ouverture immédiate et anticipée des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations de 2012, la revalorisation des retraites et le relèvement des *minima* sociaux.

En matière d'emploi, il s'agit de mettre en place des mesures contraignantes pour favoriser les alternatives aux licenciements et lutter contre la précarité, de revenir sur la défiscalisation des heures supplémentaires (les 186 millions d'heures supplémentaires effectuées au deuxième trimestre équivalent à 400.000 emplois en rythme annuel). Enfin, il s'agit d'exiger une réforme profonde de la fiscalité.

C'est pour affirmer ces exigences que l'ensemble des organisations de la Cgt, forçant le cadre unitaire, appellent aux arrêts de travail, à la grève, dans l'ensemble du salariat le 11 octobre.



6^e Congrès de l'Internationale de l'Éducation

Cape Town, juillet 2011 "Une éducation de qualité pour bâtir l'avenir "



Près de 1800 délégués et observateurs de 305 organisations syndicales venues de 154 pays se sont retrouvés fin juillet pour ce 6^e Congrès de l'IE.

La tenue de celui-ci à Cape Town, ville sur laquelle plane l'esprit de Nelson Mandela vis-à-vis de qui, comme l'a rappelé Susan Hopgood réélue présidente de l'IE, " nous avons une dette pour tout ce qu'il nous a enseigné en matière de lutte pour la liberté et le respect des droits humains " avait forcé une forte dimension symbolique.

Le congrès s'est ouvert sur le constat que les objectifs du millénaire en matière d'éducation " tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, doivent bénéficier d'ici 2015 d'un cycle complet d'études primaires " ne sera pas atteint. Car, bien que la scolarisation soit en hausse dans l'enseignement primaire - 50 millions environ d'enfants en âge d'école n'étaient pas scolarisés en 2011, contre 106 millions en 1999 - elle reste insuffisante

pour garantir à tous les enfants d'atteindre cet objectif. Il est vrai que pour y parvenir il serait nécessaire de recruter 1,9 millions enseignants d'ici 2015, le nombre ne garantissant pas à lui seul la réussite de ce challenge.

Ainsi, l'optimisme apparu au lendemain du congrès de Berlin (juillet 2007) est vite retombé face à une crise financière dont l'impact sur les politiques éducatives a été des plus violentes.

Partout de par le monde un même constat peut être dressé, celui d'une baisse des financements publics garants de l'égalité d'accès de tous à l'éducation au profit de la marchandisation, celui d'une déprofessionnalisation des personnels. Or comme l'a dit Susan Hopgood " réduire le budget de l'éducation, c'est comme voler leur futur aux jeunes ".

Fred van Leeuwen, réélu secrétaire général, a largement développé ces divers aspects dans son rapport d'actualité pointant que la crise n'avait pas discrédité l'économie néolibérale.

Ainsi, si le FMI, lors de la première année de mandat de D. Strauss Khan, a modifié sa politique vis-à-vis des pays en voie de développement, ce changement a été de courte durée, 2008 marquant un retour au diktat antérieur, diktat qu'ont refusé notamment le Brésil et l'Argentine.

Vis-à-vis de l'éducation, les réductions budgétaires portées par les tenants de ce néolibéralisme font des enseignants " une armée sous-payée ", dégradent leurs conditions de travail qui conditionnent les apprentissages et la réussite des étudiants, dénaturent la profession enseignante qui n'a plus les moyens de définir son cadre de travail.

Ces politiques s'accompagnent d'une remise en cause des droits à la négociation collective, aux conventions collectives, aux statuts, plus simplement d'un déni de la démocratie ce qui a conduit l'IE à interpeller 36 pays ne respectant pas les droits de l'homme ces quatre dernières années.

C'est dans ce cadre que F. van Leeuwen a évoqué le " *printemps arabe* " et la demande de démocratie des peuples.

Concluant son rapport, il a insisté sur la nécessité de se battre pour les étudiants, nos professions, la démocratie, sur la nécessité de renforcer notre capacité à mobiliser pour être plus fort.

Ce sont ces mêmes problématiques que développera Kgalema Motlanthe vice-président d'Afrique du Sud, dans son discours aux congressistes tout en reprenant les grands thèmes du congrès : des enseignants de qualité pour une éducation de qualité, une éducation inclusive pour une société de justice sociale, une solidarité plus forte entre les organisations syndicales pour imposer les revendications, axes dans lesquels s'est engouffrée l'Afrique du Sud pour " *aller au-delà de l'héritage de l'apartheid* ".

Le document politique de l'IE (en ligne sur notre site) dont la rédaction a été élaborée à la suite de trois consultations des organisations affiliées a été largement débattu. Structuré par huit thématiques développées après un

préambule qui rappelle la place de l'IE sur le plan mondial, ce document réaffirme que l'éducation est un " *bien à part entière* " qui ne peut être réduite " *au rôle mécanique et utilitariste que de nombreux partisans des forces de marchés... lui reconnaissent* ". Elle doit être dispensée et financée par les autorités publiques (" *enseignants professionnels sous statut / conventions collectives*"), et doit s'adresser à toutes et à tous (notion d'éducation inclusive).

Certains thèmes ont fait l'objet d'interventions récurrentes ; " *petite enfance* " et action de l'IE en ce domaine, université et enseignement supérieur pour lesquels les intervenants ont insisté sur la remise en cause des libertés académiques au profit d'une marchandisation de l'enseignement par les gouvernements (une prochaine réunion à Buenos Aires courant 2012 consacrée à l'enseignement supérieur reviendra entre autre sur ces aspects), action de l'IE dans la lutte contre les discriminations politiques (voir dans de trop nombreux cas les assassinats de militants syndicaux) notamment à l'égard des enseignants ce qui condamne à terme l'éducation dans nombre de pays.

Ce document s'accompagne de résolutions qui s'inscrivent toutes, quelle que soit leur nature, dans la continuité du document politique. Celles émanant du bureau exécutif précisent quelque peu ce dernier mais surtout déterminent sa mise en œuvre.

Retenons parmi elles celles sur " *une éducation de qualité pour bâtir l'avenir* ", " *l'avenir de la profession enseignante* ", " *l'éducation à la protection sociale* ", cette dernière se traduisant notamment par la création et le développement des mutuelles là où il y a absence de protection sociale.

Plusieurs de ces résolutions ont été fusionnées au regard des thématiques abordées c'est le cas entre autre de celles portant sur le respect de la diversité qui avaient fait l'objet d'un débat lors de notre dernière commission exécutive. Largement amendée dans un sens que nous partageons cette résolution qui n'a pu être présentée faute de temps devrait être validée par le bureau exécutif de l'IE.

Les orientations budgétaires pour les quatre ans à venir accompagnent bien évidemment les " *programmes* "

La délégation : Jean-Luc SEBIRE, Richard BERAUD, Catherine PERRET, Annick VEILLET



débat ; " une éducation publique de qualité ", la défense de notre profession, la protection de nos normes de travail et de nos droits, mais elles doivent aussi favoriser le renforcement des capacités d'action de l'IE qui portera une attention particulière aux pays arabes, ainsi qu'en Asie (Bengladesh, Pakistan, Afghanistan) et en Afrique noire pour éviter une fragmentation du syndicalisme notamment.

Si les groupes d'étude (" task force ") sur la petite enfance et la formation professionnelle sont reconduits, deux autres voient le jour sur les personnels de soutien et les enseignants migrants.

Enfin, les activités autour de l'enseignement supérieur (pays de l'OCDE), des femmes se poursuivent.

L'ensemble des documents débattus a donné lieu à des votes. Forte du débat de notre dernière réunion de direction, notre délégation fédérale a jugé que les textes et les orientations proposés lors de ce congrès n'entraient pas en contradiction avec nos orientations et nos repères revendicatifs. Elle a donc voté favorablement la quasi-totalité des textes présentés.

Mêmes si des expressions sont en-deçà des textes adoptés lors des précédents congrès ainsi que l'a rappelé Hubert Raguin pour FO, la délégation juge que nous devons faire vivre ce document dans notre organisation, document qui est un point d'appui pour bâtir nos revendications.

Malgré tout ce congrès n'est pas exempt de critiques. Ainsi, que dire de la présentation dans un ordre aléatoire connu de la seule direction sortante des résolutions ?

De même que penser du trop long exposé de Greenpeace en amont de la résolution sur les changements climatiques, thème décidément fort à la

mode, ce qui a eu pour conséquence de ne pouvoir aborder l'ensemble des documents - le nouveau bureau exécutif se chargera de leur étude ?

Les décisions de retenir des membres associés, de favoriser le regroupement des pays arabes au risque de scinder le continent africain (crainte exprimée par Mamadou Diouf du Sénégal)... ont pour objectif de permettre à l'IE de conserver sa dimension hégémonique et de poursuivre dans une démarche de syndicalisme d'accompagnement chère aux organisations anglo-saxonnes malgré des propos plus combatifs.

Roger Ferrari pour le Snes-Fsu a d'ailleurs soulevé le problème de la domination d'une dizaine d'organisations, membres de l'OCDE, qui par le nombre de cotisations versées pèsent sur les prises de décisions de l'IE au détriment de la démocratie interne.

Ce n'est pas sans effet sur la composition du bureau restreint et du bureau exécutif de l'IE où l'on observe peu de changement et où les francophones ont du mal à faire leur place. Néanmoins saluons la réélection de Patrick Gonthier (Unsa éducation) à cette direction.

Enfin regrettons que l'apport des analyses marxistes dans l'approche des conflits sociaux, de l'évolution de nos sociétés fasse profondément défaut. Et pourtant l'actualité sud-africaine, cadre du congrès, pouvait à elle seule justifier de telles analyses : grève des salariés des raffineries réclamant des augmentations salariales tout au long de juillet, rassemblement devant le congrès " *d'Equal Education* " (organisation de la société civile sud-africaine) pour appeler l'IE à soutenir leur demande de plus d'investissement dans les infrastructures scolaires, manifestations à Cap Town pour des logements décentes pour tous !

Intervention sur le projet de résolutions fusionnées sur l'enseignement supérieur, la recherche et la crise financière.



Avant de commencer, je tiens à apporter le soutien fraternel de la Confédération Générale du Travail - CGT France - à l'ensemble des congressistes.

Le document politique sur l'éducation reconnaît les tendances mondiales à la marchandisation et à la compétition dans le secteur de l'enseignement supérieur qui menacent de compromettre la qualité et l'équité.

De même, la 7^e conférence tenue à Vancouver a reconnu, comme le rappelle le projet de résolution, le risque de voir " *les talents et aspirations d'une génération d'étudiants* " sacrifiés.

Dès lors, il nous semble nécessaire de soutenir cette résolution qui invite le bureau exécutif à organiser une campagne notamment pour défendre l'enseignement supérieur et la recherche dans les pays où ils sont menacés.

En effet, dans nombre de pays, les réformes conduites dans un cadre de crise économique et de désengagement des Etats dans le financement de l'éducation pour tous et notamment dans l'enseignement supérieur et la

recherche, favorisent les demandes des entreprises et du capital au détriment de l'intérêt général de même qu'elles favorisent la rentabilité à court terme des activités plutôt que leur efficacité sociale.

Ces réformes conduisent à un resserrement des activités dans des centres d'excellence, aux ambitions internationales, gouvernés par la seule logique financière privilégiant la notion de performance et de résultats de quelques élites.

Elles conduisent à sacrifier des disciplines ou des secteurs en fonction de leur rentabilité immédiate prévisible alors qu'il convient de développer autant les connaissances universelles, partie intégrante de notre patrimoine, que celles qui ne sont plus finalisées.

Enfin, cette culture de l'excellence, de la performance et du résultat est néfaste car elle met en concurrence les personnels.

L'Enseignement Supérieur, comme lieu de formation supérieure de la jeunesse, et la Recherche Publique doivent rester ou être des services publics.

Ils constituent un investissement social, sans objectif de rentabilité financière immédiatement tangible.

Ils produisent le socle de connaissances nécessaires aux progrès humains et les qualifications supérieures dont les pays ont besoin pour garantir leur avenir.

Ils doivent donc répondre aux besoins de l'ensemble de la population, du développement social et économique des pays

Intervention sur le projet de résolution sur la formation professionnelle (1). (Extraits)



La Ferc-Cgt souhaite la mise en place de groupes de travail régionaux ou de réunions spécifiques et non la mise en place de nouvelles structures, sur l'enseignement professionnel [...]

Au-delà, même si nous soutenons ce projet de résolution nous voulons faire entendre aux congressistes quelques remarques :

- La formation professionnelle n'est pas réductible au seul cursus scolaire dès lors qu'il s'agit d'assurer à chaque citoyen un droit à l'éducation, à la formation et à la qualification tout au long de la vie, un droit attaché à chaque citoyen comme le défend notre Confédération.

- De même, la voie professionnelle ne "peut remédier à l'abandon des études" comme dit dans la résolution. Elle doit, au contraire, être valorisée et considérée comme une filière d'excellence au même titre que les autres cursus d'enseignement. Cet aspect est essentiel alors que la société néolibérale détruit l'emploi stable et rend l'accès au marché du travail plus difficile.

Aujourd'hui la formation professionnelle est soumise plus fortement que les

autres cursus de l'éducation à la marchandisation.

En effet, nombre de gouvernements se désengagent du financement de l'éducation et plus particulièrement de la formation professionnelle [...]

En France, la grande majorité du personnel précaire de l'Education nationale est essentiellement composée des enseignants des lycées professionnels. Nous demandons à l'IE de tout mettre en œuvre pour que [ces personnels] reçoivent une reconnaissance statutaire équivalente à celle de leurs collègues de l'enseignement scolaire [...]

Enfin pour conclure, la problématique de la formation professionnelle initiale et tout au long de la vie ne peut faire l'impasse d'une réflexion sur la place de l'Orientation. [...]

La suppression des conseillers d'orientation psychologues en milieu scolaire aggrave encore plus cette situation. Le résultat de cette orientation contrainte se traduit sur certaines filières par des taux d'échec à l'examen de 70 % ! [...]

Nous revendiquons donc une orientation, réalisée par des psychologues certifiés, permettant et garantissant l'élaboration, la construction et la réussite d'un véritable projet professionnel avec l'élève.

Nous demandons à l'IE d'inclure dans ses travaux la problématique de l'orientation comme processus indissociable de celui de la formation professionnelle [...]

(1) Le retard pris par le congrès n'a pas permis de débattre de cette résolution en séance plénière. Elle a servi de trame d'intervention dans l'atelier concernant la formation professionnelle.

Lutter contre les violences faites aux femmes au travail, lutter pour l'Égalité

Le Comité Permanent Européen pour l'Égalité du CSEE (Comité Syndical Européen de l'Éducation) s'est réuni les 25 et 26 mai derniers à Bruxelles autour de trois thèmes :

- les syndicats, espaces de diversité d'égalité et d'autonomisation,
- la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles,
- l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Sabine Nadal, au nom de notre fédération, est intervenue sur ce dernier point.

La lutte pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes s'inscrit dans un contexte général de crise du système capitaliste : chômage de masse, précarité, temps partiel imposé, bas salaires, dégradation des conditions de travail, pressions diverses des employeurs. Si la souffrance et le harcèlement au travail sont de plus en plus le lot quotidien de nombreux salariés, les femmes subissent des violences particulières qui prennent racine dans les rapports sociaux de sexe qui régissent nos sociétés.

De manière générale, les violences envers les femmes au travail s'inscrivent dans un rapport de domination et d'oppression spécifique des hommes sur les femmes : le patriarcat. Ces violences sont le prolongement de celles qui existent dans la sphère privée. Le monde du travail est donc, au même titre que les espaces publics ou la cellule familiale, un lieu où les femmes sont exposées aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement moral, aux humiliations, au viol, à la pornographie imposée, à l'incitation à la prostitution...

Au-delà des questions de violences au travail envers les femmes, ce sont les questions d'égalité en général qui sont posées : égalité dans l'emploi, les

salaires, les droits, mais aussi réflexions nécessaires à engager, à débattre et à mettre en œuvre sur la place des femmes au sein même de nos organisations syndicales.



Lutter contre les violences faites aux femmes au travail

Le travail fait souffrir, le travail est violent, il rend malade. Le travail est malade de ses organisations qui poussent à la fragmentation des collectifs et à l'atomisation des personnels au travail. Surcharge de travail, pressions des supérieurs, " *objectifs à atteindre* ", " *rentabilité* ", autant de mots et de maux qui sont vécus par une grande majorité de salariés comme une souffrance, une violence qui leur est faite.

Cela est d'autant plus vrai pour les femmes. Elles ont beau depuis 40 ans, avoir largement investi le monde du travail avec un taux d'activité en constante progression, avoir rattrapé le

niveau d'éducation des hommes, être présentes dans des secteurs autrefois dévolus uniquement aux hommes, elles restent trop souvent les " *laissées pour compte* " du monde du travail, et les politiques en matière de santé et de sécurité au travail n'abordent pas suffisamment la dimension de " *genre* ". Or le fait de ne pas prendre en compte cette problématique constitue une barrière à la mise en place de politiques efficaces de santé au travail, de lutte contre les violences et d'égalité des chances.

La violence envers les femmes est définie comme :

" *tout acte portant un préjudice physique, sexuel ou psychologique, dans la sphère privée comme dans la sphère publique ; il provoque des traumatismes évidents et constitue un frein à la lutte des femmes pour l'égalité des chances sur le plan juridique, social, économique et politique* ".

Cela va des images dégradantes sur les placards de vestiaires, des propos provocateurs ou injurieux de la part de collègues, jusqu'aux pressions, chantage ou exigences de la part de la hiérarchie et ce, pour conserver son emploi ou pour accéder à une promotion. La vulnérabilité des femmes face à ces violences est d'autant plus importante si elles sont fragilisées par la précarité de leur emploi.

Les enquêtes à propos des violences faites aux femmes au travail sont rarissimes, ce qui est une information en soi. Les plus fréquemment citées sont celles de Louis Harris (1991) et de l'ENVEFF (2000) dont les résultats sont sujets à caution (sur le panel et la méthodologie employée notamment). Plus près de nous, la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail publiée par la fondation Dublin (2003) révèle des disparités sectorielles majeures en termes d'incidences du phénomène de violence et de harcèlement : les risques sont plus grands dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'administration publique, de l'hôtellerie et de la restauration, et de manière générale dans tous les secteurs d'activité où les salariées sont en contact direct avec le public.

Ce qui ressort des différentes études, c'est que deux à trois millions de salariées sont victimes de harcèlement moral et sexuel au travail.

Cela se caractérise par différents actes ou comportements :

- violence physique et verbale (injures, gestes menaçants ...)
- harcèlement sexuel (90% des travailleuses ont souffert d'une forme de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail : affiches, commentaires sexistes, gestes déplacés, agression sexuelle, ...)
- harcèlement psychologique/intimidation et harcèlement moral qui sont des atteintes à la dignité et à l'intégrité physique et psychique d'une travailleuse.

La violence sur le lieu de travail est donc différente selon le genre. Si les hommes sont plus souvent victimes d'agressions - agressions physiques généralement - de la part de collègues : "*condition de travail que les travailleurs peuvent régler entre eux*" selon les employeurs, les femmes sont

plus souvent victimes d'agressions de la part de leur supérieur ou de la clientèle, ce qui, toujours d'après les employeurs "*fait partie de leur travail, parce qu'elles ont les qualités naturelles pour les supporter et les gérer !*".

La synthèse des débats de la journée d'étude "*Femmes au travail. Santé !*", organisée par la Ferc-Cgt le 4 mai 2010, a montré que les questions de discriminations, de violences envers les femmes sur le lieu de travail avaient des répercussions très importantes et des conséquences directes sur leur santé physique, morale et sur leur vie personnelle.

La salariée est dans une situation de subordination. Economiquement dépendante de son travail, les violences qu'elle subit portent atteinte à ses droits fondamentaux (liberté, sécurité et intégrité physique et psychologique), mais également à son droit à l'égalité professionnelle et plus largement à son droit au travail.

Les conséquences sur la vie personnelle et familiale sont également nombreuses (difficultés à communiquer, culpabilité, dépression).

Lutter contre les violences envers les femmes au travail passe donc par la prise en compte de leurs conditions de travail en tant que femmes, des conditions dans lesquelles elles exercent leur travail.

La question du bien-être au travail est donc centrale. Depuis l'accord de 2008 sur le stress au travail et celui de 2010 sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail, il est possible d'établir un lien entre organisation du travail et souffrance au travail.

Il est également admis que les phénomènes de stress, lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence.

Nous devons donc continuer à faire de la question du travail et des conditions de travail une priorité revendicative, avec notamment la prise en compte du genre et de la question des femmes.

Cela signifie que toutes les luttes syndicales doivent systématiquement faire le lien entre travail, emploi, salaires, garanties collectives, égalité de genre, insertion, formation pour toutes et tous. Car le travail et les conditions dans lesquelles il est exercé n'ont pas les mêmes effets sur la santé physique et psychologique selon que l'on est une femme ou un homme.

Les dernières études et statistiques (Sumer 2003 et Samotrace 2009) montrent que, du fait des emplois occupés, les femmes sont plus soumises à la tension au travail (40% supérieur à celui des hommes) et elles sont 37% (contre 24% des hommes) à déclarer vivre un "*mal-être au travail*". A cela se rajoutent évidemment les situations de harcèlement et de violences dont elles sont plus fréquemment victimes.

Des outils pour combattre les violences faites aux femmes au travail

Différents articles du Code pénal définissent précisément les différentes formes de violences sur le lieu de travail en matière de harcèlement moral ou sexuel. Et la loi dite de "*modernisation sociale*" introduit des changements importants en matière de harcèlement sexuel. Les différents articles du Code pénal ou du Code du Travail peuvent à cet effet être consultés, notamment sur le site de l'AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail).

Un matériel syndical spécifique du collectif confédéral Femmes-Mixité permet également d'appréhender et d'utiliser l'outil juridique existant (notamment

les documents édités en 2009 et 2010 lors des journées internationales de lutte contre les violences faites aux femmes).

En avril 2011, Roselyne Bachelot, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, a présenté, dans le cadre de la Commission Nationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le contenu du plan global triennal 2011-2013.

Trois axes prioritaires, jusqu'alors dans l'angle mort des politiques publiques de lutte contre les violences faites aux femmes, ont été retenus pour le prochain plan : lutte contre le viol et les agressions sexuelles, contre les violences sexistes et sexuelles au travail, contre la prostitution.

S'agissant du volet "*lutte contre les violences faites aux femmes au travail*", trois "*actions*" sont inscrites dans le plan et notamment une action prudemment intitulée : "*Evaluer la possibilité d'harmoniser les définitions et les sanctions relatives au harcèlement sexuel*".

Il n'est cependant plus temps "*d'évaluer la "possibilité" d'harmoniser*" les différents textes relatifs au harcèlement sexuel.

La législation du harcèlement sexuel nécessite d'être réformée et adaptée à la norme européenne qui va plus loin en la matière.

Ce n'est qu'à cette condition que l'action relative à la formation des professionnels (comment former et sensibiliser à une réalité à laquelle correspondent des normes juridiques imprécises et disparates ?) pourra avoir un sens et que ce volet du plan ne restera pas une simple déclaration d'intention.

Il y a nécessité de débloquer des moyens financiers pour lancer une étude sur les violences faites aux femmes au travail dans le secteur privé et au sein des trois fonctions publiques.

De même qu'il faut évaluer la possibilité d'harmoniser les définitions et les sanctions relatives au harcèlement sexuel, et enfin lancer des actions de formation auprès des professionnels : inspection du travail, médecine du travail, CHSCT.

Les outils juridiques, syndicaux, on l'a vu, existent pour dénoncer et lutter contre les violences subies par les femmes sur le lieu de travail.

Pourtant, les rares enquêtes menées (AVFT) et les témoignages montrent que le syndicat est la dernière instance vers laquelle se tournent les femmes quand elles subissent des violences. Cette constatation pose question. Cela montre à quel point il y a urgence à prendre en compte dans nos organisations ce sujet central.

Plusieurs pistes sont à mettre en œuvre. Le syndicat et ses représentant-e-s doivent être en capacité de détecter les problèmes de violences faites aux femmes dans l'entreprise.

Cela passe bien sûr par la formation, à tous les niveaux, qui doit être un cadre privilégié permettant d'aborder, de renforcer les questions d'égalité de genre, tant en matière de droits, que de comportements au quotidien (dans l'entreprise ou le syndicat).

Les CHST sont aussi un des piliers de la lutte contre les violences au travail ou par le travail. On peut citer, pour exemple, la mise en place de l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail de notre fédération qui permet de

recenser, alerter et agir sur toutes les questions de conditions de travail, grâce notamment à l'élaboration d'un "*bulletin d'alerte*" individuel ou collectif. La prise en compte du genre dans les démarches d'amélioration des conditions de travail (ergonomie, prévention, document unique, plan d'action stress et RPS, seniors, temps de travail, situation familiale), est un des leviers pour lutter contre toutes les formes de violences au travail et par le travail.

La citoyenneté dans l'entreprise passe par le droit à la santé au travail.

La santé des femmes doit particulièrement être l'objet d'une pensée collective pour construire une réponse à la dégradation de l'emploi, à la réalisation des droits sociaux.

Cela passe également par la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes, par des revendications systématiques pour l'égalité salariale (dans le cadre des NAO par exemple), l'accès aux formations, pour les droits à la retraite, pour des services publics de qualité (service public de la petite enfance, école maternelle ...).

Il s'agit d'une lutte au quotidien, car comment obtenir l'égalité professionnelle s'il existe ou persiste du harcèlement ou des violences ?

Le syndicat et ses représentant-e-s doivent devenir les acteurs principaux de la lutte contre les violences faites aux femmes au travail et pour l'égalité. "*Aller à l'information, se former, s'emparer des négociations annuelles obligatoires, agir pour l'égalité*", le sort des femmes se joue dans l'entreprise et les services publics. Rien ne se fera sans l'intervention des femmes et des organisations de la CGT. Et pour atteindre ces objectifs, des efforts considérables doivent être faits dans nos syndicats pour que les femmes y prennent toute leur place, à tous les niveaux

Elections professionnelles : gagner le vote CGT en portant nos analyses et propositions sur le travail.

La FERC met à disposition des syndicats et sections :

- 8 productions (*), sous forme de 4 pages, sur les questions de violences au travail, de burn out (épuisement professionnel physique et mental), de bruit, d'ambiances (températures, lumières, travail sur écran, maintenance, travaux en hauteur, CMR), de suicide au travail, de troubles musculo-squelettiques, et de harcèlement,
- des affichettes sur les questions que posent les conditions de travail.

Celles-ci se veulent utiles à la campagne pour le vote CGT. En effet, s'il est légitime d'aborder les questions d'emploi, de statut, de salaires, de missions et des moyens pour pouvoir les assumer... il l'est tout autant de faire l'examen des choix qui formatent les nouvelles formes d'organisation du travail qui, depuis les années 80, génèrent mal-être et souffrances au travail.

Il est essentiel d'occuper ce terrain, trop souvent délaissé par les organisations syndicales alors qu'il est le quotidien de l'ensemble du salariat. Faire la différence, c'est donc aussi porter nos analyses et propositions concernant ce qui se vit au travail.

Le rapport de force capital/travail s'est modifié et aujourd'hui, le curseur est poussé sur l'asservissement en lieu et place du lien de subordination ; **le travail, comme ses acteurs, est asphyxié**. La violence est permanente et s'exerce par la réduction des effectifs, la précarité, la flexibilité, les restructurations, les évaluations individualisées ; par la déstructuration de la solidarité, la désorganisation de la coopération, la sape des bases du vivre ensemble.

C'est tout ce processus qui permet la mise en concurrence des services, des établissements, l'individualisation du parcours professionnel de chacun qui génère une individualisation de la plainte. S'il y a encore action et réaction collectives sur statut, missions, emplois... la plainte, elle, est renvoyée à la fragilité, à l'insuffisance, aux difficultés intimes, à l'histoire personnelle, au conflit de personnes.

Le travail est dangereusement muet, non interrogé, et son organisation peut ainsi continuer de fabriquer ses victimes en toute impunité.

Ces situations, transversales à tout lieu de travail, soulèvent des questions d'importance.

Comment ne pas être victime du travail tel qu'il est conçu ? Quelles sont les marges de manœuvre quand on est victime de stress, d'épuisement, de harcèlement ?

Comment être acteur, sujet de droit quand on est en burn out ?

Comment signer une pétition quand on a peur d'être mal vu ?

Elles doivent donc imposer un objectif central de rééquilibrage des rapports de force, pour retrouver des marges de manœuvre à fin de se défendre.

Et certes, les marges de manœuvre ne sont pas légion. Mais ce n'est pas parce qu'elles sont étroites qu'elles sont équivalentes à l'accompagnement social, ce, d'autant que les pannes d'utopies politiques pèsent lourdement.

La seule façon de peser sur les choix, de conquérir ces marges de manœuvre, de n'être plus aussi mal traité qu'une machine, c'est de commencer à faire respecter le droit, très riche et non dérogoire en matière de santé au travail.

Réinjecter du droit sur le lieu de travail, c'est permettre de garder vivante une culture de métiers, des éthiques professionnelles, de reconstruire une dynamique du vivre ensemble, un débat social qui permette ainsi de reposer la question du rôle de l'Etat, celle de la nature des services publics de la société.

REPRENDRE LA MAIN SUR LE TRAVAIL, REPENSER L'ÉMANCIPATION DU TRAVAIL, C'EST REDONNER TOUTE SA PLACE À L'HUMAIN, LE RESITUER AU CŒUR DE LA SOCIÉTÉ

Dans le cadre de ces élections, nous pouvons donner une perspective qui ne soit pas une prison supplémentaire, en portant des propositions. Être sur le travail réel, tel qu'il s'opère au quotidien, rejetée, de fait, le syndicalisme prescriptif, occupationnel. Et faire la différence avec ce syndicalisme-là, c'est permettre de réapprendre à penser en dehors de ce qui est proposé.

Ces élections professionnelles s'inscrivent dans un contexte sociopolitique particulier. Les enjeux sont lourds pour notre organisation et ils portent en germe la question de savoir à quoi servent les IRP (instances représentatives des personnels). Rouvrir la porte sur l'organisation du travail et ses conditions, c'est faire passer toute la conception CGT qui ne porte ni élitisme, ni propriété de la revendication. Cette conception peut et doit créer les conditions pour que le travail redevienne source de plaisir et de promesses : celles de l'accomplissement de soi, de la construction identitaire, de l'émancipation sociale.

FERC Travail Santé

(*) A télécharger sur le site de la FERC (rubrique " Elections 2011 ")

Octobre 2011, une étape décisive

Les accords de Bercy, signés par six des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique (la CFTC et FO n'ont pas signé ces accords), ont conduit à divers changements importants tant en terme de représentativité que d'instances représentatives, de possibilité de négocier des accords et de leur validation.

Ainsi, la suppression de la présomption de représentativité dont bénéficiaient certaines organisations syndicales contraint ces dernières à faire la preuve de leur audience lors des élections professionnelles qui se dérouleront tous les quatre ans au même titre que les autres. Notons que pour se présenter aux élections dans la Fonction Publique, il faudra qu'une organisation syndicale existe depuis au moins deux ans et respecte les critères d'indépendance et les valeurs républicaines.

La représentativité des organisations syndicales sera mesurée à partir des résultats aux élections des Comités Techniques et non plus à ceux des Commissions Administratives Paritaires.

Seules seront considérées comme représentatives les organisations syndicales disposant au moins d'un siège au Comité Technique.

Dans la Fonction Publique de l'Etat, la représentativité découlera du résultat aux élections des Comités Techniques Ministériels (CTM).

Les droits syndicaux seront accordés principalement aux organisations représentatives.

Les accords de Bercy prévoient également la création d'une instance inter fonctions publiques. Un Conseil Supé-

rieur de la Fonction Publique où siègeront des représentants de la Fonction Publique Hospitalière, Territoriale et de l'État sera créé.

La loi sur la représentativité de juillet 2010 prévoit qu'à partir de 2013 " les accords " ne pourront être adoptés que s'ils recueillent une majorité de 50 % des voix. Ainsi, l'application de la règle majoritaire comme condition pour valider tout accord représente un enjeu majeur des élections de 2011.

D'ici 2013, un accord sera reconnu valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au total au moins 20% du nombre des voix et ne rencontre pas l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité des voix.

L'année 2011 verra se tenir, pour la première fois, les élections des Comités Techniques. Rappelons toutefois que les ministères dont les comités techniques paritaires ont été renouvelés en 2010 ne participeront pas à ces élections. Dans notre Fédération cela concerne en particulier le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ainsi que le ministère de la Culture. En revanche, le Comité Technique Ministériel de l'Éducation Nationale sera renouvelé lors des opérations de vote qui se dérouleront du 13 au 20 octobre 2011 sous forme d'un scrutin électronique.

Si la généralisation d'un processus de vote par l'Internet a été dénoncée par une majorité d'organisations syndicales, il n'en reste pas moins que le ministre de l'Éducation a réussi à l'imposer. Cette modalité ne permet pas pour l'instant de garantir pleinement la sincérité et la confidentialité du vote.

De plus, ce mode de scrutin devrait entraîner une chute vertigineuse du taux de participation des personnels, ce qu'ont montré les différents votes expérimentaux !

Comme 3,3 millions de fonctionnaires et de personnels non titulaires en exercice de la fonction publique, les personnels de l'Éducation Nationale sont donc amenés à élire leurs représentants aux comités techniques (CT). Ces instances sont importantes, on y discutera des statuts des personnels, des budgets, de l'ouverture et de la fermeture de classes et de sections...

Avoir des élus CGT dans les comités techniques participe à la construction du rapport de force sur des questions essentielles comme les salaires, l'emploi et les conditions de travail des personnels. Militants de terrain, les élus CGT agissent avec les personnels pour améliorer la carrière et les conditions de travail des salariés.

La CGT défend l'idée que les personnels doivent pouvoir contrôler leur carrière sur la base de l'intérêt du service public et des personnels.

En alliant défense individuelle et collective la CGT contribue aussi à défendre le paritarisme contre la casse du statut prévue par la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Acquis des luttes, le paritarisme garantit transparence et égalité dans la gestion des carrières des personnels lors des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Pour les précaires l'existence de Commissions Consultatives Paritaires (CCP) limite les abus, mais leur pouvoir reste encore très insuffisant.

Ces instances seront, elles aussi, renouvelées dans de nombreux secteurs le 20 octobre.

Dans un contexte marqué par des suppressions massives de postes et par les nombreuses réformes régressives initiées par le gouvernement Sarkozy, les services publics sont au centre d'une bataille pour garantir l'accès à des services de qualité pour tous les citoyens sans que les conditions sociales ne soient un obstacle. Cette campagne électorale prend toute son importance.

La Cgt ne s'y est pas trompée puisqu'elle engage une réflexion sur " *la reconquête des services publics* " et que Bernard Thibault participera à une dizaine de meetings et rencontres au cours de cette rentrée.

D'autres thèmes transversaux seront au cœur des débats : démocratie sociale et droits des salariés, sécurisation des parcours professionnels, protection sociale, aménagement du territoire, place et rôle du syndicalisme, unité et rassemblement...

La FERC et ses composantes doivent mener une campagne électorale de proximité, axée sur le revendicatif, de manière à confirmer et à amplifier les progressions enregistrées lors des précédents scrutins.

C'est en allant à la rencontre des salariés dans le maximum d'établissements que nous parviendrons à créer un environnement favorable pour convaincre de l'importance du vote CGT.

Cette démarche de déploiement et de conviction doit être particulièrement menée auprès du million de salariés de l'éducation qui seront amenés à s'exprimer dans ce secteur.

Dans l'Éducation Nationale avec un peu plus de 5 % des voix aux dernières élections la CGT est présente dans l'actuel comité technique paritaire ministériel. Elle doit rester une organisation incontournable au sein de l'Éducation Nationale. Face à la casse du système éducatif, aux suppressions d'emplois, à la déréglementation, au démantèlement du statut de la Fonction Publique, le choix de la CGT doit correspondre à la prise de conscience par le monde enseignant que seul un syndicalisme interprofessionnel pourra apporter une réponse à la hauteur de ces enjeux de société.

Que ce soit par la grande lutte de septembre 2010 pour la défense de notre système de retraite par répartition ou par l'initiative de la journée d'action pour une autre répartition des richesses qui aura lieu le 11 octobre prochain, la CGT est le moteur de toute mobilisation interprofessionnelle. Notre campagne électorale doit s'appuyer sur cette dynamique pour développer la consultation des syndiqués et des salariés, pour construire et faire aboutir les revendications.



Résultats de la CGT aux dernières élections

- * 1^{re} organisation syndicale dans le secteur privé, 34 %
- * 1^{re} organisation syndicale dans l'ensemble de la fonction publique (d'État, hospitalière et territoriale), 23,6 % :
 - Dans la fonction publique d'État : 15,6 %
 - Dans l'Education nationale : 5,1 %
- 2^e organisation syndicale des personnels non titulaires de l'Education nationale

CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale

- * Gestion de carrière ;
- * Mutation inter académique.

CAPA : Commission Administrative Paritaire Académique

- * Gestion de carrière des personnels du second degré et ATSS ;
- * Mutation intra académique.

CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale

- * Gestion de carrière des personnels du 1^{er} degré ;
- * Mutation intra départementale.

CCP : Commission Consultative Paritaire (Personnels non titulaires)

- * Avis sur les licenciements de personnels et les sanctions disciplinaires.

CTM : Comité Technique Ministériel

- * Orientations budgétaires ayant des incidences sur la gestion des emplois ;
- * Organisation et fonctionnement du service ;
- * Politique des effectifs, des emplois et des compétences ;
- * Questions de nature statutaire ;
- * Evolutions de l'administration (périmètres et missions) ayant un impact sur les personnels ;
- * Questions de formation, d'insertion et de promotion de l'égalité professionnelle ;
- * Orientations en matière de politique indemnitaire.

Comités Techniques de proximité

CTA : Comité Technique Académique

- * Organisation du système scolaire, carte des formations, mesure de carte scolaire, dotation horaire (DHG).

CTE : Comité Technique d'Etablissement

- * Organisation des services des établissements.

CTAC : Comité Technique d'Administration Centrale

- * Organisation des services des établissements.

Comités Techniques spéciaux

Les sièges seront attribués en fonction des résultats au CTA

CTSD : Comité Technique Spécial Départemental

- * Organisation et du fonctionnement du service des écoles, des collèges et des lycées, DHG, carte scolaire, ouverture et fermeture de classe.

Autres

Les sièges seront attribués en fonction des résultats aux CT

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

INFOS PRATIQUES

Un vote électronique

(principalement à l'éducation nationale)



Pour voter, chaque électeur devra disposer :

- du NUMEN
- de son adresse mél. professionnelle (prénom.nom@ac-académie.fr)
- de son département de naissance
- d'un identifiant remis par l'administration
- d'un mot de passe remis par l'administration

Les électeurs voteront pour :

- les Comités Techniques scrutin sur liste (ministériels ou de proximités)
- les CAP scrutin sur liste par corps
- CCP scrutin sur sigle pour les non titulaires

Chaque scrutin est à un seul tour.

Votes à effectuer	Comité Technique de proximité CTA ou CTE ou CTAC	Comité Technique Ministériel	Liste des électrices et électeurs	CAPN	CAPA	CAPD	CCP
4	●	●	PE (Professeur-e-s des Ecoles) et Instituteur-trice-s	●		●	
4	●	●	Agrégé-e-s	●	●		
4	●	●	Certifié-e-s, Adjoint-e-s d'Enseignement et Chargé-e-s d'Enseignement	●	●		
4	●	●	PLP (Professeur-e-s des Lycées Professionnels)	●	●		
4	●	●	PEPS et CEEPS (Professeur-e-s et Chargé-e-s d'Enseignement d'EPS)	●	●		
4	●	●	CPE (Conseiller-e-s Principaux-auxiliaires d'Education)	●	●		
4	●	●	COP et DCIO (Personnels d'orientation)	●	●		
4	●	●	Personnels d'inspection et de direction	●	●		
3	●	●	Professeur-e-s de chaires supérieures	●			
3	●	●	PEGC (Professeur-e-s d'Enseignement Général de Collège)		●		
2	●	●	Professeur-e-s et CPE stagiaires				
3	Vote 2011 : enseignement supérieur	●	Détaché-e-s PRCE, PRAG	●	●		
1	●	Vote 2014 : enseignement supérieur	ITRF (Ingénieur-e-s Technicien-ne-s de Recherche et de Formation)	Vote 2011 : enseignement supérieur			
3	●	●	Technicien-ne-s de laboratoire	●			
4	●	●	ATL (Adjoint-e-s Techniques de Laboratoire)	●	●		
2	●	●	ADAENES (Attaché-e-s D'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)				
2	●	●	SAENES (Secrétaire Administratif-ives de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)				
2	●	●	ADVAENES (Adjoint-e-s Administratif-ives de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)				
2	●	●	Infirmier-e-s	Vote effectué en décembre 2010			
2	●	●	Assistant-e-s services sociaux				
2	●	●	Médecins				
2	●	●	Conseiller-e-s techniques services sociaux				
3	●	Vote 2014 : élections fonction publique territoriale	ATEC (Adjoint-e-s Techniques)	●	●		
2	●	●	CNED, ONISEP, CIEP, CRDP, CNDP				
2	●	●	Personnels non titulaires sous contrat de droit privé (contrats aidés)	Vote élections prud'homales			
3	●	●	Personnels non titulaires (administratifs, sociaux et de santé)	 Sur sigle ▲			
3	●	●	Personnels non titulaires (enseignant-e-s, CPE et COP)				
3	●	●	Personnels non titulaires (éducation, de surveillance et d'accompagnement des élèves)				

Non titulaires... la circulaire relative à la mise en œuvre de l'accord signé le 31 mars



Avec un peu de retard sur le calendrier initialement annoncé, le projet de loi d'application du protocole du 31 mars devrait être finalement présenté en Conseil des ministres courant septembre.

Il sera ensuite débattu cet automne dans le cadre d'une procédure accélérée (une seule lecture à l'Assemblée nationale et au Sénat), le Gouvernement s'étant engagé à ce que les dispositions du protocole soient mises en œuvre dès début 2012.

Par ailleurs, durant le mois de juillet, dans le cadre du Comité de suivi du protocole à la Fonction publique (restreint aux 6 organisations signataires, donc sans la FSU et Solidaires), ont été longuement débattus et pesés les termes de la circulaire relative à la mise en œuvre de l'accord signé le 31 mars.

Ce document, très important s'il en est, a été finalisé puis adressé à tous les ministères ainsi qu'aux Préfets fin juillet. Il devrait toutefois, cette rentrée, compte tenu du passage tardif du projet de loi en Conseil des ministres, faire l'objet d'une actualisation avant sa publication véritablement officielle.

Les remarques, propositions et amendements des organisations syndicales - dont un grand nombre émanant de la CGT - ont incontestablement permis des évolutions significatives du texte de ladite circulaire par rapport à sa version initiale.

Il n'est bien sûr pas possible dans le format de ces 2 pages de traiter l'ensemble des points contenus dans celle-ci, qui comporte 13 feuillets. Nous

nous limiterons donc ici à n'en produire que quelques extraits tout particulièrement à retenir.

" Conformément à l'engagement pris par le Président de la République en janvier 2010, il s'agit tout à la fois de répondre aux situations de précarité dans la fonction publique en favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire, de prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir et d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels ainsi que leurs droits individuels et collectifs (...)

La présente circulaire a pour objet de présenter le champ d'application et les principales dispositions du protocole. Elle vise également à appeler l'attention des administrations, collectivités et établissements publics sur les premières mesures d'application qu'il leur appartient de mettre en œuvre (...)

Le protocole réaffirme le principe de l'occupation des emplois permanents des collectivités publiques par des fonctionnaires, consacré à l'article 3 du titre 1er du statut général des fonctionnaires et entend, en conséquence, privilégier les mesures favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire et offrir à ces agents des garanties et des perspectives d'évolution professionnelle nouvelles, en cohérence avec les règles applicables aux fonctionnaires. "

Accès à l'emploi titulaire

" Le protocole prévoit l'organisation de voies d'accès spécifiques pour garantir l'effectivité du dispositif et permettre de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les agents.

Le dispositif envisagé prend principale-

ment la forme d'examens professionnalisés ainsi que, pour les agents recrutés au premier grade de la catégorie C, de recrutements sans concours réservés. Des concours professionnalisés pourront également être organisés, notamment pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois de catégorie A.

Les modes d'accès devront permettre de donner toutes leurs chances aux agents qui disposent d'une expérience et d'un solide bagage professionnels. C'est pourquoi la condition de diplôme ne sera pas exigée hormis le cas des professions réglementées. (...)

Pour les agents recrutés à durée déterminée, l'ancienneté exigée doit avoir été accomplie dans son intégralité auprès du même employeur. Pour la fonction publique de l'Etat, chaque ministère ou chaque établissement public constitue un employeur unique. Toutefois, l'ancienneté acquise auprès des précédents employeurs est assimilée à de l'ancienneté acquise auprès du nouvel employeur, en cas de transfert du contrat ou de nouveau contrat dans le cadre d'une réorganisation de services ou d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ; s'agissant de la fonction publique de l'Etat, ce mécanisme vaut également pour les agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels ou des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 distincts, continuent de pourvoir le même poste de travail que celui pour lequel ils ont été précédemment recrutés. (...)

Vous veillerez à ce que le plus grand nombre d'agents contractuels bénéficie de l'ouverture de voies d'accès spécifiques à l'emploi de titulaire. "

Les ayants-droits ont vocation à être maintenus dans leur emploi

" Qu'il s'agisse de l'accès au dispositif de titularisation ou du CDI qui doit être proposé aux agents contractuels remplissant les conditions mentionnées au 1.1 et 1.2, il importe de veiller à ne pas faire obstacle à l'obtention régulière par les agents des conditions d'ancienneté requise.

A cet égard, je vous rappelle que les conditions dans lesquelles un contrat peut ne pas être renouvelé sont encadrées. Si formellement, la décision de non renouvellement d'un contrat n'a pas à être motivée, le juge administratif veille à ce qu'un motif d'intérêt général puisse justifier un tel non renouvellement et contrôle l'erreur manifeste d'appréciation des faits.

Toute décision de non renouvellement d'un contrat fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier des dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et au CDI serait d'une part entachée de détournement de pouvoir et d'autre part contraire aux orientations du protocole. "

Contrôler le recrutement des non titulaires

" Diverses mesures seront prises pour renforcer le contrôle et le dialogue social en matière de recrutement et de conditions d'emploi d'agents contractuels. Les services de contrôle et le contrôle de légalité seront mobilisés afin d'assurer le respect des nouvelles règles de recours au contrat et de renouvellement de contrat. Dans le prolongement des Accords de Bercy du 2 juin 2008 et de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique, le rôle des comités techniques sera renforcé : ils seront notamment associés au suivi du recours aux agents contractuels dans le cadre de l'examen de la ges-

tion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et devront débattre, dans le cadre de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année ainsi que des conditions générales d'emploi et de rémunération des agents contractuels.

Sur la base d'un bilan des expérimentations en cours de type " registre d'entrées et de sorties " qui existent dans certaines administrations et d'un recueil des bonnes pratiques, les employeurs seront invités à engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir, dans le respect du caractère confidentiel des données nominatives, des conditions de mise en œuvre de ces registres. "

Mise en œuvre du protocole

" Dans les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, chaque administration ou établissement public est invité à dresser un état des lieux des personnels éligibles et à déterminer les modalités d'application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire en concertation avec les organisations syndicales.

Les directions des ressources humaines ministérielles devront faire parvenir à la DGAFP une synthèse de ces travaux pour leur département ministériel et les établissements publics sous leur tutelle avant le 15 octobre 2011.

Il revient également aux administrations et établissements précités, sur la base de cet état des lieux et en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, d'engager une concertation avec les organisations syndicales sur les modalités concrètes d'application du dispositif, notamment sur : les corps concernés, les modes de recrutements organisés, le nombre de sessions et le nombre d'emplois ouverts, en tenant compte du nombre d'agents suscep-

tibles de se présenter au dispositif.

Les corps seront déterminés à partir du recensement précis des missions exercées par les agents contractuels éligibles, et les modalités d'organisation du recrutement pourront être aménagées de façon à permettre aux agents de candidater à des corps leur permettant de valoriser effectivement leur expérience professionnelle antérieure. Au vu de cet état des lieux, si nécessaire, les missions des corps et cadres d'emplois existants pourront faire l'objet d'adaptations particulières.

Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ou des crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un emploi permanent.

Sur la base de cette concertation avec les organisations syndicales représentatives, chaque ministère devra établir, en étroite coordination avec les services de la DGAFP, le projet de décret de titularisation pour les corps relevant de sa compétence. La DGAFP pilotera, quant à elle, les projets de texte relatifs aux corps à statut commun au niveau interministériel.

Ces textes doivent être préparés et concertés de manière à être publiés de manière concomitante à la loi. (...)

Parallèlement seront préparés et soumis à la concertation les projets de texte modifiant les décrets relatifs aux dispositions applicables aux agents non titulaires. Seront également élaborés des contrats types pour chacun des cas de recours dont les stipulations devront être reprises par les administrations. "

Cette circulaire est un outil et un point d'appui de plus que tous les militants ne doivent pas se priver d'utiliser face à l'administration.

Enseignement Supérieur et Recherche : de la marchandisation à la privatisation

À l'occasion du dernier remaniement ministériel, un nouveau ministre a succédé à la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, Valérie Pécresse, à qui l'on doit notamment

- la loi LRU, bras armé de la RGPP dans l'enseignement supérieur et la recherche, et ses conséquences (accession aux RCE, dévolution du patrimoine immobilier, transfert de la gestion des agents publics de l'État vers les établissements notamment),
- la remise en cause et la modification du statut des enseignants-chercheurs et la transformation du Conseil national des universités (CNU),
- la liquidation des IUFM, la mastérisation et la réforme de la formation des enseignants et de leur recrutement,
- la réforme de la licence et le déploiement du système d'Orientation active,
- l'opération Campus et ses Partenariats public-privé (PPP) dont on sait d'ores et déjà qu'ils vont avoir un coût financier considérable,
- la recomposition de notre système d'enseignement supérieur et de recherche autour de quelques Pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES),
- les équipements d'avenir (EquipEx, LabEx et IdEx) du Grand emprunt
- la poursuite du démantèlement des organismes de recherche et l'accélération de la mise en œuvre de la RGPP dans ces établissements,

Pendant ces quatre années, l'enseignement supérieur et la recherche français ont eu à connaître des transformations majeures remettant en cause l'idée même de service public, le statut de la Fonction publique de ses agents, l'indépendance et le pilotage de la recherche ; instaurant la concurrence entre les établissements, les

laboratoires, les composantes et les services, les personnels ; favorisant la financiarisation des établissements, le nouveau management public, l'ouverture aux capitaux et entreprises privés.

Le nouveau ministre, Laurent Wauquiez, s'est immédiatement inscrit dans la continuité du processus de déstructuration de l'enseignement supérieur et de la recherche publics engagé en 2007, dès l'accession au pouvoir de Nicolas Sarkozy.

Servir les majors du BTP

Lors de son discours d'introduction au Comité de pilotage de l'Opération Campus, le 19 juillet 2011, L. Wauquiez a constaté avec satisfaction que " plus aucun obstacle réglementaire ni financier ne barre la route à l'avancement " de l'opération. La loi Adnot-Dupont notamment relative à la dévolution du patrimoine immobilier indispensable pour les PPP adoptée en décembre 2010 a en effet permis d'éliminer les derniers obstacles législatifs et juridiques révélés par la loi LRU. Tous les Partenariats publics pour le privé imposés par l'Opération Campus vont pouvoir être engagés. Sans ces dernières difficultés, sans la crise de 2008 et ses répliques, on peut imaginer l'effet d'entraînement qu'aurait pu avoir cette opération sur l'économie nationale générant une telle quantité de projets immobiliers de plusieurs centaines de millions d'euros chacun. Opération de dopage de l'économie arrivant opportunément pour assurer la réélection du président Sarkozy. En octroyant, ce 19 juillet, 355 millions d'euros aux neufs premiers sites retenus, le ministre lance une opération de plusieurs milliards d'euros principalement financée par les universités qui vont s'endetter pour trente années

auprès de prestataires dont on ne doit pas douter qu'ils sauront faire " suer le contrat " tout au long de ces longues années. La contribution de l'État consistant à fournir le seul capital de départ - issu de la vente d'une partie du capital d'EDF - dont les produits financiers serviront uniquement à garantir les emprunts.

Affaiblir la Fonction publique

Dans la continuité de la politique de nouveau management public imposée par les projets d'établissements et leurs contrats d'objectifs et de moyens, le ministre ajoute que sur ces campus, " les scientifiques et les étudiants pourront [...] accéder en permanence, à toute heure, aux bibliothèques universitaires et à tous les services dont ils ont besoin ". Tous les services, à toute heure, avec des budgets contraints à la baisse et l'objectif de réduire la masse salariale des établissements, il ne fait aucun doute que ce sont les personnels qui sont visés. Leurs conditions de travail et de vie vont en pâtir sérieusement.

Cette politique a pour conséquence immédiate le développement de la précarité dans nos établissements et l'émergence d'une filière contractuelle parallèle à la Fonction publique consacrée par le Protocole du 31 mars 2011 sur les non-titulaires et la loi qui va suivre. La signature de ce protocole, initialement supposé lutter contre la précarité, devait être suivi, avant l'été, d'une circulaire permettant notamment de prévenir et limiter les " délestages de précaution " de personnels contractuels dans nos établissements. Circulaire que nous attendons toujours en ce début septembre alors que nombre de contrats venant à terme en fin d'année universitaire, en mai et juin, n'ont pas été renouvelés.

Les différentes attaques contre la Fonction publique seront complétées par l'abrogation du décret de 82 relatif aux droits syndicaux et à son remplacement par un texte encore en cours de négociation dont on peut craindre qu'il ne sera pas très favorable au fonctionnement des organisations syndicales de la Fonction publique.

Le ver est dans le fruit

Dans sa conclusion, le ministre exprime enfin la vraie nature des réformes engagées : " inventer les campus du 21^e siècle " qui dotent les territoires concernés d'une " marque attractive " susceptibles de faire rêver les meilleurs étudiants et enseignants-chercheurs du monde entier. Le Service public voulu par le CNR au lendemain du désastre de la seconde guerre mondiale est bien loin. Avec la stratégie de Lisbonne qui a instauré un marché de la connaissance en 2000, pour nos gouvernants, il n'y a plus que des objectifs de marketing et de merchandising. Il faut alors élaborer des promesses pour les candidats. Il faut les amener à rêver à la fois sur les conditions de travail qui leur seront offertes, sur les contenus et des enseignants de renom, sur l'environnement social dans lequel ils évolueront, sur les débouchés et les rémunérations visées. En juin dernier lors de la conférence " Les actifs immatériels publics au cœur de la modernisation au service des usagers " organisée par l'Agence du patrimoine immatériel de l'État (APIE), une demi-journée était consacrée au pilotage des actifs immatériels publics des établissements d'enseignement supérieur et de recherche pour montrer comment mettre en place " des stratégies de gestion ... pour s'affirmer dans une concurrence internationale vive " et comment une " stratégie de marque " permettrait de renforcer " le rôle des établissements français à l'international ". Si la promesse est suffisamment alléchante, les étudiants et

leurs familles seront disposés à investir, c'est-à-dire à emprunter pour les études. Dès lors, l'enseignement supérieur, et l'éducation en général, ne constituent plus un investissement pour la nation mais un investissement individuel pour les étudiants et leurs familles. La droite l'a bien compris, quand les objectifs de la privatisation sont trop difficiles à faire admettre, il suffit d'ouvrir le Service public au marché. Une fois installé dans une dynamique de concurrence et de différenciation, la marchandisation fait son œuvre et un processus de privatisation rampante est engagé.

Créer le marché

Le nouvel arrêté licence publié en juillet 2011, unanimement rejeté par les organisations syndicales de personnels au CNESER, complète opportunément le dispositif et crée le lien avec le lycée pour élargir le champ de la marchandisation de l'Éducation. Cette réforme de la licence, privilégiant la " professionnalisation " de la formation supérieure au détriment de l'apprentissage des disciplines et de la recherche, organise un tri sélectif d'envergure qui va permettre de réguler - et donc de restreindre - les flux vers les masters.

L'augmentation des frais d'inscription, notamment en master, vont ainsi devenir un élément de la politique de différenciation et d'affirmation d'une identité propre pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Avec la recomposition du système d'enseignement supérieur autour de quelques grands pôles d'excellence concentrant les moyens financiers et humains, c'est une université à deux vitesses organisant la ségrégation sociale qui est en train de se mettre en place.

S'organiser et résister

Face à cette offensive sans précédent, les militants de la CGT ont plusieurs

niveaux de réaction et de mobilisation possibles.

La lutte sur le terrain des injustices et des inégalités d'abord. Ces derniers mois, les luttes victorieuses exemplaires des personnels contractuels précaires du ménage de Paris 6, du ménage et de cuisine de l'ENS de la rue d'Ulm ont montré que la lutte permet de véritables avancées.

Ces luttes nous ont enseigné en même temps que le niveau de discussion, de négociation et de gestion des questions relatives aux personnels se situait désormais directement dans les établissements.

Sur cette question comme pour d'autres, le ministère nous renvoie systématiquement au chef d'établissement en vertu de la loi LRU et de " l'autonomie " qu'elle leur a conférée. Ce qui condamne nos organisations à un double défi : organiser fortement les salariés au niveau de leurs établissements et construire avec leurs syndicats des réponses nationales fortes pour faire front collectivement tant au niveau local que national.

Ensuite, participer activement aux actions de cette rentrée, notamment aux journées d'action et de grève du 27 septembre dans l'éducation et interprofessionnelle du 11 octobre.

Enfin, assurer une campagne électorale offensive et constructive pour les élections professionnelles d'octobre 2011 dans la Fonction publique.

En s'impliquant massivement dans la campagne, les militants de la CGT et de notre Fédération en particulier doivent montrer à tous les personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche que la CGT est présente sur le terrain, pour défendre les intérêts de tous les personnels quel que soit leur statut et pour porter les valeurs du Service public et de la Fonction publique auxquels ils restent très attachés.

ÉDITO

La période estivale est terminée. Les salariés qui ont eu la chance de pouvoir prendre des congés découvrent les nouveaux cadeaux que leur a concoctés le gouvernement. Hausses en tout genre : gaz, électricité, tarifs postaux, transports SNCF et urbains, fournitures scolaires, inscriptions dans les universités, logements et repas étudiants, la liste est longue. C'est devenu une tradition gouvernementale.

Le gouvernement a surtout travaillé à construire une politique de dépendance aux marchés financiers permettant à ceux-ci d'imposer leur dictature mettant en danger la démocratie.

Le pacte de compétitivité, rebaptisé pacte pour l'euro, est une déclaration de guerre au monde du travail dans sa diversité, car le fond du pacte est de s'en prendre aux salaires, aux conditions de travail, considérés comme causes des difficultés, alors que la réalité montre que l'origine des difficultés tient au comportement de prédateur du système lui-même, le capitalisme.

Le monde de la finance a pris le pas sur celui de la production. La dictature du cours de la bourse mène à la catastrophe. On peut observer que c'est par l'application du pacte de stabilité et de croissance que les entreprises voient leur endettement augmenter avec comme conséquence leur destruction et des suppressions massives d'emplois. Ce n'est pas les revendications des salariés qui détruisent les entreprises mais la finance mondiale.

Notre syndicat défend le concept d'efficacité économique et sociale, car le but de l'économie est de répondre, non aux marchés, mais aux besoins de l'humanité.

C'est pourquoi nous considérons qu'un secteur public fort est, à la fois, moteur et acteur d'un développement global visant à répondre aux besoins des hommes. Aujourd'hui toutes les créations sociales sont menacées par les forces réactionnaires qui veulent en terminer avec la solidarité.

Regardons ce qui se passe avec les décisions de Sarkozy et sa majorité revancharde, c'est bien mettre par terre par une politique de terre brûlée sociale tout ce que nos Anciens ont mis en place pour le peuple et les travailleurs. La crise est pour eux l'occasion d'en finir avec une législation sociale et une Sécurité sociale que beaucoup de pays nous envient encore malgré le travail de sape depuis une vingtaine d'années.

Les félicitations que vient de recevoir Sarkozy de la part des agences de notation marquent bien cette revanche du patronat, félicitations d'avoir remis en cause la retraite à soixante ans et demain, si pour répondre aux marchés, à ce libéralisme destructeur, il s'attaque à l'autre pilier de la Sécurité sociale, l'assurance maladie.

Le maillage actuel du pouvoir pour présenter aux agences de notation, au capitalisme international, aux banquiers, aux spéculateurs de tous poils, un plan d'austérité se construit en déconstruisant de grands pans du droit social comme l'inspection du travail, la médecine du travail, l'hygiène et la sécurité, les congés et les conventions collectives : tout ce que nos Anciens ont mis en place à la Libération et qui sont des outils pour les salaires, l'emploi, les conditions de travail, etc.

En parlant de nos Anciens, nous ne rabâchons pas l'histoire, nous la mettons au premier plan pour susciter des luttes contre les atteintes en cours et celles qui se préparent avec la règle

d'or qu'il veut mettre en place comme un corset étranglant toutes possibilités sociales.

C'est, par exemple, cette idée qui est avancée, qu'il faudrait en finir avec la cotisation Sécurité sociale et la remplacer par l'impôt (CSG) ou bien la TVA, c'est une idée qui vient du Medef pour ne plus avoir à payer des cotisations sociales.

Nous avons toutes les raisons de parler des conquêtes sociales de nos Anciens car c'est ce que le gouvernement veut extirper de la mémoire collective pour mettre en place des systèmes qui défrayent la chronique boursière par leurs malversations, la spéculation et les conséquences pour le monde du travail.

Face à la dégradation tous azimuts de la situation, les retraités ont toutes les raisons de se mobiliser le JEUDI 6 OCTOBRE pour exiger la prise en charge de l'aide à la perte d'autonomie, quel que soit l'âge, par la Sécurité Sociale, une augmentation significative de leur pouvoir d'achat.

► Par **Christian REGLIER**
Membre de la CE de l'UFR



L'article sur la perte d'autonomie que nous avons prévu est reporté sur le LIEN du mois de décembre.

Syndicalisation et poids des retraités à la FERC

Syndicats	FNI RETRAITES				FNI ACTIFS				poids des retraités	
	2002	2009	Variation		2002	2009	Variation		2002	2009
			2002 2009	en %			2002 2009	en %		
UNSEN	903	1468	+565	+47%	9275	9958	+683	+6.9%	9.7%	14.7%
FERC SUP	71	144	+73	+50%	2067	1859	-208	-10.4%	3.4%	7.7%
SEPIDOP	4	5	+1	+20%	57	37	-20	-50%	7.0%	13.5%
UNCROUS	0	9	+9		1240	1269	+29	+2.3%	0	0.7%
SNPEFP	0	7	+7		600	1730	+1130	+66%	0	0.4%
SN AFPA	107	119	+12	+10%	992	844	-148	-16.4%	10.8%	14.0%
SNTRS	164	300	+136	+45%	1023	1060	+37	+3.5%	16.0%	28.3%
CULTURE	31	43	+12	+30%	254	268	+14	+5.4%	12.2%	16.0%
INRA	17	41	+24	+60%	293	335	+42	+13.5	5.8%	12.2%
MJC	31	35	+4	+45%	1023	1060	+37	+3.5%	3.0%	3.3%
TOTAL	1328	2171	+843	+38.8%	16824	18420	+1596	+8.7%	7.9%	11.7%

Dans le cadre de la campagne CGT pour la syndicalisation, il nous a paru intéressant d'étudier la progression ou le recul des adhérents actifs et retraités de chaque syndicat de la FERC.

MÉTHODE

1) Notre étude porte sur une période de 8 ans entre 2002 et 2009 (dernière année complète).

2) Les données concernent les FNI. Elles proviennent de documents fournis par les CE fédérales et depuis 2007 par les états COGETISE.

3) Choix des syndicats :

Nous n'avons pas pris les syndicats qui en 2009 avaient moins de 5 retraités (Montpellier 1 et 2, UCPA, associatifs et multipro).

Nous n'avons pas retenu le SGPEN dans cette étude car les résultats de 2009 pour cette organisation sont nettement inférieurs à ceux de 2002 : cela résulte du transfert des personnels ouvriers et de services aux collectivités territoriales qui a conduit les syndiqués SGPEN de ces catégories à adhérer aux syndicats CGT des conseils régionaux ou départementaux et non à une baisse de syndicalisation à la CGT.

Cette situation a conduit l'UNSGPEN et les SGPEN à prononcer leur dissolution au congrès exceptionnel de décembre 2010.

Un accord entre l'UNSEN-CGT (union des SDEN, les syndicats départemen-

taux de l'Education nationale) et l'UNSGPEN a décidé de proposer aux personnels actifs continuant à relever de l'Etat et aux retraités à se syndiquer au SDEN de leur département.

ANALYSE

1. Variation des FNI retraités

a) on constate une augmentation pour tous les syndicats étudiés.

b) Cette augmentation varie de 10% à 60%. A noter que 2 syndicats (CROUS et SNPEFP) n'avaient aucun retraité déclaré en 2002. Globalement, l'augmentation est de 38.8% avec 843 syndiqués retraités supplémentaires.

2. Variation des FNI actifs

La variation positive est nettement plus faible que pour les retraités. Des départs à la retraite ne sont pas compensés par des adhérents nouveaux (FERC SUP).

Globalement, on constate un gain de 1596 syndiqués actifs (+ 87%).

Au total : retraités + actifs = + 2439 adhérents (+ 16,3%)

POIDS DES RETRAITÉS

a) Dans tous les syndicats on note une nette progression du pourcentage de retraités par rapport aux actifs, due parfois à la baisse du nombre d'actifs (FERC SUP, AFPA).

b) Globalement, le poids des retraités est passé de 8,7 en 2002 à 11,7% en 2009.

Comparaison avec l'étude de l'UCR qui porte sur les années 2008 et 2009.

Une étude similaire a été faite par l'UCR pour 31 fédérations.

a) la FERC fait partie des 12 fédérations dont la progression retraités est plus grande que celle des actifs.

b) Globalement, pour les 31 fédérations le poids des retraités est de 16%. 15 fédérations ont un chiffre supérieur à celui de la FERC et 15 autres un chiffre inférieur.

A noter, les résultats importants des entreprises " à statut " : Cheminots (41%), FAPT (activités postales et télécommunications) 22%, Travailleurs de l'Etat (29%), FNME (Mines et Energie) 45%.

Au niveau de la FERC, notons le bon résultat du SNTRS (28%), l'importante progression de l'UNSEN (+47%) dont les effectifs retraités dépassent 50% de ceux de la FERC.

CONCLUSION

Nous devons poursuivre nos efforts pour mieux faire connaître le rôle des retraités et aider les actifs à mieux maîtriser la continuité syndicale.

Les nombreux départs à la retraite déjà programmés doivent venir renforcer l'UFR.

► Par Alice BERNET
Bureau de l'UFR