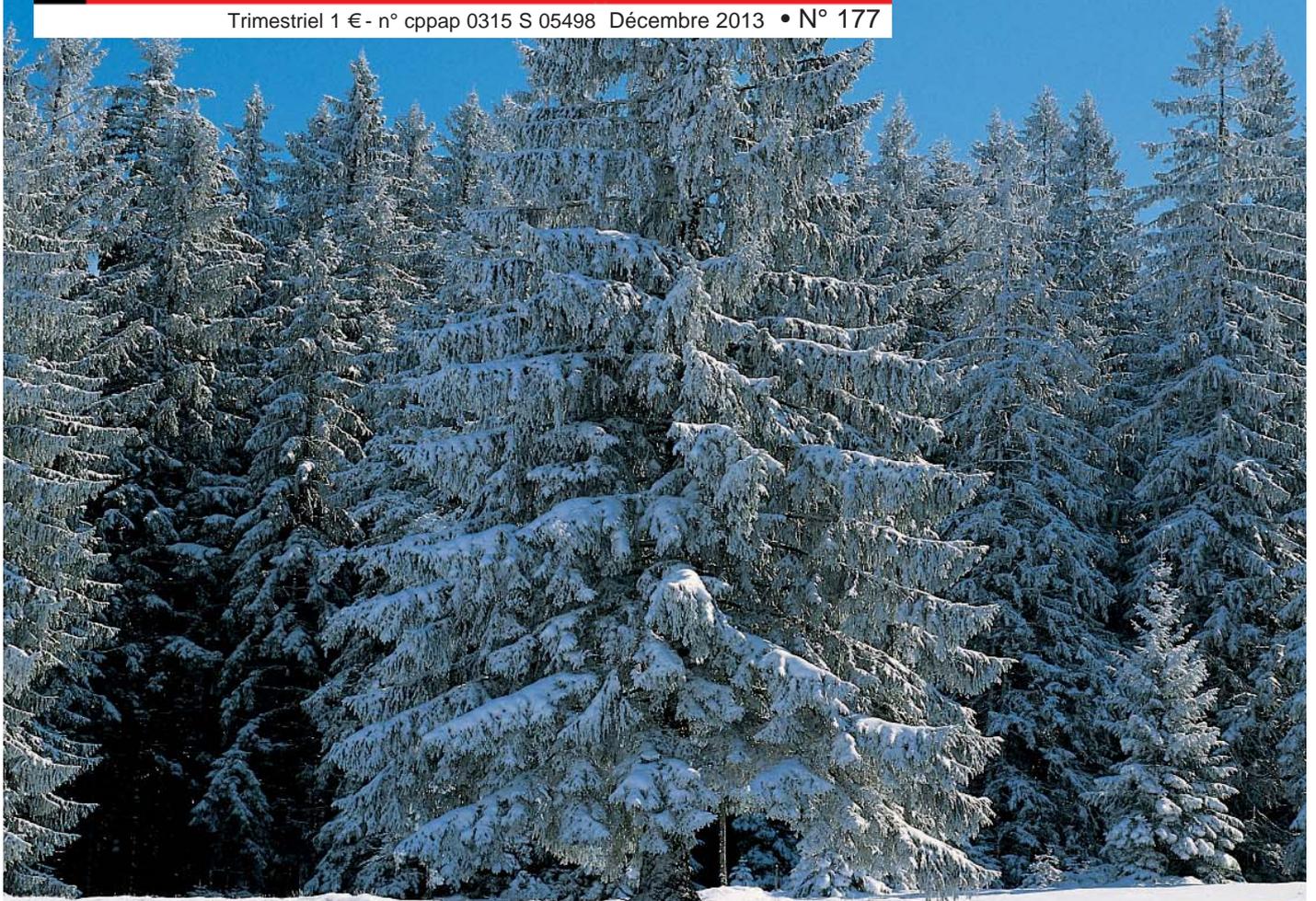


www.ferc.cgt.fr

LE LIEN

Trimestriel 1 € - n° cppap 0315 S 05498 Décembre 2013 • N° 177



Bonne année 2014

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

- 2 > Motion soutien KTU
- 3 > Éditorial
- 4 > Rythmes scolaires
- 6 > Budget
- 7 > International - Grèce
- 8 > ESR
- 10 > Formation
professionnelle
- 11 > Apprentissage
- 12 > Pénibilité à l'UCPA
- 13 > UFR Retraités
- 16 > Publicité AG2R

Motion de soutien à KTU

Les syndicats de la Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture, réunis en Congrès à Dijon du 2 au 6 décembre 2013, souhaitent par la présente témoigner de leur soutien fraternel à la fédération Korean Teachers Union (KTU).

Nous sommes très inquiets de la situation que vivent les syndicalistes de KTU et de la décision d'annulation de reconnaissance du syndicat par le Gouvernement de la République de Corée.

La décision de supprimer le statut juridique de KTU, datée du 24 octobre 2013, va à l'encontre des normes internationales du travail et constitue pour la République de Corée un véritable déni de démocratie. En signant l'accord de libre-échange entre l'Union Européenne et la Corée en 2010, la République de Corée s'était engagée à s'impliquer activement dans un processus de ratification et de mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT qui comprennent notamment la liberté d'association.

Comme nos Camarades de Corée, nous sommes convaincus du rôle central de l'éducation dans le développement de nos sociétés actuelles. Le congrès est conscient du rôle primordial que KTU a joué dans l'émancipation du Peuple Coréen et la mise à bas de la dictature.

Depuis la chute de la dictature, KTU s'est donné la mission de promouvoir la " vraie éducation " : l'éducation qui forme les travailleurs de demain en les dotant de l'esprit critique du Citoyen.

Le fait d'interdire à des enseignants révoqués ou retraités de se syndiquer est une atteinte à l'indépendance et à l'autonomie du syndicalisme. Nous voulons rappeler au gouvernement de Corée et à son Administration que nous ne pouvons imaginer acte politique plus inquiétant pour la démocratie.



Dijon, le 5 décembre 2013

www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr



Le Lien tel. 01 55 82 76 12

Directeur de publication : Richard Béraud • N° CPPAP 0315 S 05498

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

Imprimerie : Rivet Presse Edition



L'avenir nous appartient

On pourrait penser après les dernières mobilisations pour " l'emploi, les salaires, les retraites " que le syndicalisme n'est plus en capacité d'opposer une réelle résistance aux offensives patronales et libérales.

On voudrait nous faire croire qu'il y aurait d'un côté les " justes révoltes " et de l'autre des syndicats coupables d'archaïsme s'accrochant à des statuts et des conquêtes sociales d'un autre temps.

N'en déplaise aux " bien pensants ", partout dans le pays des milliers de militants CGT agissent en s'appuyant sur les valeurs de progrès qui ont permis à notre pays d'être souvent une référence en matière de droits sociaux.

Ainsi, dans notre secteur, qu'en serait-il de l'AFPA, outil de formation professionnelle au service des salariés et privés d'emploi, si le syndicat CGT avec la FERC et la confédération ne s'étaient emparés de cette question pour imposer un engagement de l'État qui a permis d'éviter la liquidation de l'association ?

Les salariés qui viennent de s'exprimer à plus de 85% dans les élections professionnelles l'ont d'ailleurs compris en renforçant la représentativité de la CGT (33 % soit + 1,5% environ).

Qu'en serait-il de l'avenir du mouvement associatif sans l'intervention de nos syndicats CGT qui combattent inlassablement pour les valeurs de l'Éducation Populaire et les intérêts des salariés ?

La crise de la FFMJC aurait pu être évitée si l'on avait entendu notre syndicat. La liquidation judiciaire écartée, ce dont nous nous félicitons, il reste à garantir l'avenir qui ne peut s'écrire que dans le respect des droits des salariés.

Dans nos services publics, à l'Éducation comme dans l'enseignement supérieur et la recherche, si les coups portés vont parfois jusqu'à mettre en péril les missions, ne sous-estimons pas le rapport de force qui nous permet d'arrêter les logiques destructrices et parfois d'obtenir des avancées revendicatives et des droits nouveaux. Les grèves fortes des derniers mois dans les écoles comme les centaines d'actions à l'échelle parfois d'un seul établissement ou service, pèsent évidemment dans les négociations en cours même s'il faudra sans doute faire beaucoup plus pour obtenir les avancées revendicatives espérées par les personnels.

Refusons la résignation et les dérives populistes, dénonçons les caricatures de dialogue comme celle que proposait le ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche autour de son protocole social, mais investissons les négociations pour la conquête de droits nouveaux en engageant l'action.

Rien ne se fera sans de nouvelles étapes de mobilisations autour des revendications construites avec les salariés. Il faut passer de la " résignation rageuse " à l'organisation coordonnée et lucide de l'action syndicale.

La CGT a décidé d'une mobilisation interprofessionnelle le 6 février 2014 pour " l'emploi, les salaires, la protection sociale ". Prenons le soin de nous appuyer sur toutes les initiatives prises dans le secteur public comme dans le secteur privé pour faire du 6 février une grande journée de convergence des luttes, pour en faire l'étape marquante d'un plan d'action permettant aux salariés de retrouver le chemin du " tous ensemble " indispensable pour gagner.

“La CGT a décidé d'une mobilisation interprofessionnelle le 6 février 2014 ”

► Par Hervé BASIRE, Secrétaire général

Rythmes scolaires

Un éditorialiste de France Inter, comme la plupart de ses collègues, assimilaient l'an passé le puissant mouvement de grève des écoles du 12 février à une manifestation corporatiste. Dans une récente chronique il conseillait désormais au ministre de prendre le temps d'écouter les personnels, les parents et les familles qui mesurent chaque jour les difficultés innombrables rencontrées dans l'application de cette réforme.

L'UMP et l'ensemble de la droite, voulant surfer sur ce profond mécontentement, veulent faire oublier des années de politique destructrice de service public, de coups portés à l'école : suppressions de 576 heures d'enseignement pour les élèves, de 80 000 postes dont 5000 postes de RASED, programmes alourdis avec des processus d'évaluation stressants...

Cette politique, sous le signe de la rentabilité à tout prix, est responsable en partie de l'emballement des "rythmes scolaires"... sans rappeler leurs projets toujours fondés sur la mise en concurrence et la libéralisation à l'extrême du système éducatif : ils sont disqualifiés pour parler en notre nom.

Mais l'ampleur de la protestation, exprimée publiquement ou non, dépasse et de loin cette manœuvre de récupération politique.

Les grèves récentes et manifestations (*) ont témoigné une nouvelle fois de l'opposition d'une majorité d'enseignants en dépit d'un cadre unitaire restreint dans l'éducation (CGT, FO, Solidaires et seulement quelques sections de la FSU).

La nouveauté a été l'appel et la participation remarquable des territoriaux le plus souvent à l'appel de la Fédération des Services Publics CGT, et dans certains secteurs de salariés du secteur associatif.

Un récent sondage montre que 58% des familles ayant au moins un enfant sont opposés à cette réforme, chiffre qui serait encore plus important s'il portait sur ceux dont l'enfant est directement concerné, puisque selon une consultation réalisée par France Inter 72,8% des sondés de ces villes ne sont pas favorables à cette réforme, 69,7% trouvant leur enfant plus fatigué !

Ils étaient présents ainsi que des élus locaux qui sont nombreux à signaler les incohérences et les difficultés de la mise en place de cette réforme ou leurs craintes pour ceux qui avaient reporté leur décision à 2014.

Tous s'interrogent aussi sur les finalités de cette réforme qui ne correspondent en rien aux objectifs qu'elle affichait : la réussite et le bien-être des enfants.

Si nous nous opposons à la réforme actuelle, si nous demandons son abandon, ce n'est pas pour nous réfugier vers un *statu quo* intenable à terme.

Il est temps d'aborder les vrais problèmes et de s'engager vers une véritable transformation démocratique de l'École. C'est un véritable débat de société qu'il faut ouvrir, avec pour première préoccupation la perspective d'une amélioration de leurs conditions de vie et de travail dans le cadre d'un développement humain durable.

(*) 50 000 manifestants en France : 3000 à Marseille, bordeaux, Nice, 1200 à St Etienne ou Rouen.

Ouvrons le débat autour de 7 enjeux

Premier enjeu : Combattre la flexibilité renforcée du travail, la précarité, la paupérisation qui ont un effet direct sur la vie des parents comme celle des enfants.

La CGT revendique pour tous les salariés un nouveau rapport entre vie au travail et vie hors travail, permettant de répondre aux besoins de toutes et tous. Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée [...] Il faut des droits nouveaux pour les parents salariés.

Deuxième enjeu : Refonder l'École en tournant le dos au " productivisme éducatif " .

La CGT revendique une démocratisation de l'école, pour assurer l'épanouissement et la réussite de tous, et faire que les conditions sociales et les différences culturelles ne soient plus un obstacle à la poursuite d'études et à l'acquisition de diplômes et de qualifications. Nous revendiquons une culture commune de haut niveau, bien commun conforme aux besoins sociaux et à l'épanouissement de l'individu, à l'opposé d'un socle commun réduit, "utile" pour une "employabilité" à court terme. Cette culture doit prendre en compte tous les champs du savoir : littéraire, scientifique, technologique, économique, social, artistique, sportif.

Troisième enjeu : Reconquérir le temps pour " apprendre Vraiment " . Sans allègement des programmes annuels, pas de réelles modifications des rythmes des enfants !

La CGT réaffirme qu'il faut laisser du temps pour les apprentissages, aider plus ceux qui en ont le plus besoin, mais aussi rééquilibrer les savoirs et les compétences.

Il faut permettre à chaque élève de trouver sa voie en fonction de sa personnalité, ses goûts, ses aptitudes... Loin de l'empilement académique des connaissances, nous sommes pour des pédagogies qui donnent sens aux savoirs et plaisir d'apprendre, qui favorisent la démarche d'autonomie de l'élève, de coopération dans la classe, de construction et d'appropriation des savoirs, qui respectent l'enseignement disciplinaire mais développent une approche interdisciplinaire permettant de découvrir les liens entre disciplines, qui se fondent sur la démarche scientifique d'observation et de compréhension du réel, qui mobilisent l'imaginaire, qui émancipent et conduisent le futur citoyen à l'autonomie de jugement. Cela passe par un allongement de la scolarité obligatoire de 3 à 18 ans et une autre répartition des programmes sur l'ensemble de la scolarité et qui ne se réduisent pas au socle commun.

Quatrième enjeu : Revaloriser l'École et les métiers de l'Éducation.

La CGT revendique le respect des missions et des qualifications des personnels. Pour les enseignants elle revendique une déconnexion de leur temps de travail de celui des élèves. L'objectif d'un temps d'enseignement de 18h, dans le cadre d'une véritable politique plus de maîtres que de classes (3 maîtres pour 2 classes), permettrait de revenir à 26 heures d'enseignement pour les élèves, de renforcer le travail par petits groupes, le travail d'équipe... Les AVS et EVS doivent avoir un statut reconnu dans la fonction publique et être membres de plein droit de l'équipe éducative.

Les missions des ATSEM et des personnels territoriaux de service doivent

être respectées et revalorisées, leur temps de travail devrait prendre en considération les spécificités des activités et le temps nécessaire de concertation avec les enseignants.

Il faut une relance des RASED, outil indispensable de lutte contre l'échec scolaire et une approche pluridisciplinaire permettant de renforcer les collaborations avec tous les acteurs éducatifs et sociaux.

Le statut des personnels de toutes les catégories doit être revalorisé.

Un vaste plan de formation continue des personnels et une véritable formation initiale sont indispensables.

L'organisation du travail doit être adaptée aux objectifs et missions de l'École, elle ne peut être décidée sans les personnels concernés.

Cinquième enjeu : Mieux articuler, sans les confondre, les missions de tous les acteurs éducatifs.

Pour la CGT il serait dangereux et grave de confondre les missions de l'école avec celles des acteurs éducatifs qui interviennent sur le champ post-et périscolaire. Elle se déclare favorable aux collaborations et coopérations tant sur le temps scolaire qu'en dehors de ce temps mais refuse la confusion des rôles favorisée par le pilotage territorial qui met les écoles sous contrôle des mairies.

Sixième enjeu : Redonner sa place à l'Éducation Populaire, agir contre la déprofessionnalisation de ses acteurs.

La CGT revendique une reconnaissance des métiers de l'animation. Il faut mettre un terme à la déprofessionnalisation, à la multiplication d'emplois aux multiples formes : " Volontaires Associatifs", jeunes en " Service Volontaire Européen ", stagiaires non rémunérés à la place de vrais emplois permanents, au recours abusif aux contrats aidés comme les Contrats uniques

d'insertion, aux emplois dérogatoires au droit du travail comme le Contrat d'Engagement Éducatif CEE) institué par la loi sur le volontariat associatif favorisés par des temps d'animation dispersés.

Bien au contraire, les associations ou les services territoriaux, supports indispensables de ces activités, doivent trouver des espaces-temps permettant de déployer leurs activités, leurs projets et des financements pérennes.

Les associations qui les portent ne doivent pas se soumettre aux obligations de service qui seraient imposées par l'État ou des collectivités.

La précarité qui gangrène ces métiers doit être combattue.

L'État doit consacrer 1% de son budget à la réalisation des missions des associations d'Éducation Populaire et doit d'abonder la dotation financière aux collectivités territoriales.

Septième enjeu : Garantir une égale qualité de l'offre éducative pour tous les jeunes.

L'école doit rester dans le cadre d'un véritable service public d'éducation national laïc et gratuit.

Les collectivités territoriales sont en charge de l'équipement et des infrastructures, de la coordination des activités éducatives hors temps scolaires et ne peuvent exercer de tutelle sur les activités scolaires.

Il faut une carte scolaire assurant la mixité sociale des établissements. Il faut un véritable plan national de modernisation des locaux et des équipements.

Le ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative doit recréer les postes nécessaires au suivi et à l'accompagnement des projets éducatifs, il doit avoir les moyens d'accompagner les politiques locales financièrement pour assurer une égalité de l'offre éducative sur le territoire.

Budget 2014 : quoi de neuf ?

C'est à l'aune des budgets ministériels que nous pouvons, pour partie, revenir sur les politiques mises en œuvre dans nos champs d'intervention.

Dans le domaine de l'Éducation, l'étude PISA 2013 parue le 3 décembre dernier confirme le décrochage, déjà constaté l'an passé, de la France en matière de réussite des élèves. Ainsi, notre pays devient celui dans lequel les inégalités scolaires s'accroissent le plus. Cette situation s'explique bien évidemment par les choix budgétaires conduits ces dernières années par les divers gouvernements.

Les budgets 2013 et 2014 de l'Enseignement scolaire traduisent donc, d'une part le nécessaire rattrapage du retard accumulé par la France en ce domaine, mais aussi l'affichage d'une Éducation reconnue comme prioritaire par le nouveau gouvernement.

Le ministre s'est donc attaché à publier, dès cet été, une nouvelle loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République à laquelle fait suite la mise en place de multiples groupes de travail pour "réformer" les métiers des personnels.

Dans ce cadre, la question de la modification des rythmes scolaires fait partie, pour le ministre, des politiques mises en œuvre pour répondre aux objectifs PISA ! Force est de constater, qu'en l'état, cette décision correspond plus à une volonté de territorialisation de l'École et ne semble pas avoir les effets positifs affichés.

Les personnels ne s'y trompent pas d'ailleurs, personnels qui ont participé nombreux aux mouvements de grèves et de manifestations du mois de novembre à l'initiative de la Cgt Éduc'Action puis du 5 décembre.

Ce mouvement a été rejoint dans certains lieux par nos camarades de l'Éducation Populaire, eux aussi largement impactés par cette réforme, à la différence de quelques employeurs associatifs qui ne voient dans cette modification des rythmes scolaires qu'une rentrée d'argent supplémentaire.

Il est vrai que le budget du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative est lui revu à la baisse, hormis le programme " promotion du sport de haut niveau " conséquence des engagements de Valérie Fourneyron vis-à-vis des fédérations et du Comité national olympique et sportif français, et le programme " actions particulières en direction de la jeunesse "... dont le contenu reste à définir !

Du côté de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'heure est à la continuité avec les politiques précédentes. Le budget 2014 ouvre la voie à une trentaine de regroupements devant réunir l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur sur le territoire national. Et ce, malgré le déficit chronique de maints établissements depuis que ces derniers se sont vus transférer la masse salariale.

Aujourd'hui les directions d'universités imposent l'austérité, réduisant leur offre de formation tout en développant les formations disponibles sous forme numérique, réduisant le budget de leurs laboratoires, gelant les postes, licenciant les CDD... cherchant enfin des financements extérieurs (fonds privés, contrats de recherche...).

La régulation territoriale - le terme de cohérence nationale n'est plus employé semble-t-il ? - s'établira par un contrat de site entre l'État et les établissements regroupés.

Un contrat qui, selon le ministère, favorisera le dialogue avec les régions et les organismes de recherche.

Des organismes qui voient, eux aussi, leurs budgets baisser, malgré un statut de " domaine protégé " rappelé encore récemment par Geneviève Fioraso, ce qui se traduira par des pertes d'emplois, le maintien de la précarité de nombre des personnels, l'obligation d'aller chercher des financements ailleurs, voire de se soumettre aux intérêts des industries.

Enfin, il en va de même au ministère de la Culture qui voit son budget ramené à son niveau d'avant 1981, consacrant une nouvelle fois des suppressions d'emplois, la mise en concurrence de pans entiers du service public de la Culture... il est loin le temps où le candidat Hollande défendait la sanctuarisation du budget de ce ministère ! C'est ce qu'ont dénoncé nos camarades le 19 novembre dernier.

Décidément, la jeunesse est-elle vraiment une priorité ?



Entretien avec Panagiotis Sotiris

Membre la Fédération des Enseignants de l'Éducation Supérieure Grecque (POSDEP)

Merci de vous présenter et de présenter le mouvement syndical que vous représentez.

Je suis vice-président du Syndicat des Enseignants de l'Université d'Égée, qui représente tous les professeurs et les maîtres de conférences de l'Université d'Égée. Je suis aussi membre de la Comité de Direction de la Fédération des Enseignants de l'Éducation Supérieure Grecque (POSDEP), appartenant au courant " Rencontre des Enseignants Universitaires ", qui est le courant militant, anti-austérité et anti-néolibérale.

Quelles sont les luttes en cours actuellement dans l'Éducation nationale et dans l'Enseignement supérieur en Grèce ?

Pour l'Éducation nationale et l'éducation supérieure les mesures d'austérité et les réformes néolibérales dictées par la " Troika " (UE - FMI - BCE) ont créé une condition qui peut seulement être décrite comme une zone de désastre. Nous avons déjà subi une vague de réformes universitaires qui ont changé profondément le mode d'administration, aboli les formes démocratiques de participation en faveur d'un modèle autoritaire venant du monde des entreprises.

Dans l'Éducation primaire et l'Éducation Secondaire nous sommes aussi face à la volonté d'introduire des systèmes d'évaluation et de " contrôle de qualité " comme une forme de soumission aux normes néolibérales.

En même temps toute l'Éducation Nationale souffre des conséquences des réductions budgétaires extrêmes à tous les niveaux. On a vu des écoles fermer, des problèmes avec des livres pour les écoliers de primaire, la réduction drastique du personnel auxiliaire, la fermeture de certains départements dans le supérieur.

Dans l'éducation privée on a vu une contre-attaque patronale dans le but d'annuler tous les droits des enseignants.

Maintenant nous sommes face à une vague de licenciements, dans l'éducation technique secondaire mais aussi dans les Universités concernant le personnel administratif.

Depuis septembre il y a une grève héroïque des syndicats du personnel administratif dans les Universités Grecques, en particulier dans l'Université d'Athènes et l'Université Technologique Nationale d'Athènes (Le " Polytechnique "), deux des plus grandes et prestigieuses Institutions de l'Éducation Supérieure Grecque. Ce sont 10 semaines sans cours ni examens.

La réaction du gouvernement grec est un effort extrême de pénalisation de cette grève en particulier de ses employés qui ont refusé pendant la grève de participer au processus de sélection de ceux qui seraient licenciés invoquant leur droit comme grévistes de ne participer à aucun processus administratif. Nous avons aussi eu des grèves des enseignants des Universités et aussi des grèves et occupations par des étudiants. Le gouvernement a annoncé que le 18 Novembre les forces de police interviendraient si les universités ne sont pas ouvertes.

Pour nous ce n'est pas seulement une attaque contre le personnel administratif ou les enseignants. C'est une attaque extrêmement agressive contre l'Éducation universitaire comme droit de tous les citoyens, comme bien public, comme espace public de discussion des alternatives critiques et rationnelles. C'est une attaque contre une infrastructure scientifique et culturelle importante, qui fait part de la stratégie européenne (mais aussi du patro-

nat grec) pour un modèle agressif néolibéral fondé sur la réduction du coût du travail et l'élimination de la protection sociale.

En quoi ces luttes s'inscrivent-elles dans une stratégie globale patronale contre le syndicalisme et contre toutes les formes de luttes organisées ?

Même si la plupart de ces luttes concernent le système de l'Éducation publique, la stratégie du gouvernement grec est la même avec la stratégie patronale globale d'attaquer les biens publics, d'attaquer les droits syndicaux, d'imposer partout des formes de gestion autoritaires et anti-démocratiques, venant du monde patronal.

En particulier, il faut souligner qu'ils veulent une éducation sans mouvement, sans protestations, sans confrontation, une éducation dépolitisée et disciplinée. Cela peut expliquer la force de l'attaque contre les mouvements dans l'éducation.

Quelles initiatives internationales pourraient être mises en place ?

Je crois qu'on a vraiment besoin de toutes les formes de solidarité internationale.

En même temps nous avons besoin de trouver des formes de coordination, d'échange des expériences et des idées non seulement concernant l'attaque contre l'éducation publique mais aussi pour contester le " projet Européen ", les formes de gouvernance néolibérale inscrites au cœur de l'euro comme monnaie unique, la diminution de souveraineté populaire par des formes de surveillance économique, le nouvel autoritarisme du capital européen.

Quelle place et quel avenir pour les doctorants et les Docteurs ?

Les 17 et 26 septembre 2013, Émeric BRÉHIER, rapporteur de l'avis de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale sur les crédits de l'enseignement supérieur du projet de loi de finances pour 2014, recevait la CGT, puis la FERC CGT, pour participer à deux tables rondes organisées sur le thème de son avis qui portera sur " La France et ses doctorants ".

Émeric BRÉHIER a rappelé que son rapport ne porte pas sur l'utilisation des crédits publics qui fait l'objet du rapport financier sur la Loi de finances réalisé par la Commission des finances. Il a également précisé que son rôle était d'alerter et d'attirer l'attention de l'exécutif sur la mise en œuvre des politiques publiques en choisissant un angle particulier pour aborder le budget. Pour cette année 2013, l'insertion professionnelle des docteurs constituant un sujet de compétitivité économique, le rapporteur a porté son choix sur les docteurs et les doctorants.

Plusieurs tables rondes ont été organisées au cours desquelles il a notamment rencontré la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE), des praticiens (responsables d'Écoles doctorales...), les organisations syndicales représentatives des salariés, les organisations patronales, les organisations syndicales des personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, des associations de précaires, de doctorants, de la recherche (SLR).

Le rapporteur propose trois axes de réflexion :

- Selon lui, la France forme moins de docteurs et on relève de grandes différences avec ses pays voisins pour l'in-

sertion des docteurs selon les filières. Les postes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) restent un débouché traditionnel mais ce ne sont pas les seuls. On constate une augmentation du nombre de docteurs depuis longtemps mais il y a toujours plus de docteurs que de postes dans l'ESR (enseignants-chercheurs ou chercheurs). Cette tendance s'est accrue depuis 10 ans. Il convient de mettre en évidence les obstacles à l'insertion des docteurs : réglementaires, juridiques, culturels, voire psychologiques... La crise semble avoir accru ces obstacles.

- La répartition des moyens financiers consacrés aux doctorants.

- La reconnaissance du diplôme de Docteur.

Les débats autour de la reconnaissance du doctorat, pendant la lecture du projet de loi Fioraso, ont été vifs au Parlement, notamment à l'Assemblée Nationale sur l'article 78 de la loi. La problématique de l'insertion des Docteurs dans les entreprises fait débat et l'ouverture de l'accès au 3^e concours à l'ENA aux docteurs est plus symbolique qu'essentielle sur le plan numérique. Lorsque le rapporteur a rencontré Michel Pébereau, celui-ci s'est déclaré opposé à la reconnaissance du diplôme de Docteur dans les conventions collectives.

Pour la CGT, la place des Docteurs illustre la manière dont l'État et les entreprises reconnaissent les formations dispensées par l'ESR public. C'est pourquoi il est important et urgent de mettre en place la reconnaissance du Doctorat dans les conventions collectives et les accords professionnels. Le Doctorat fait partie intégrante du système LMD (Licence Master Doctorat). C'est un travail de recherche de

haut niveau qui demande une très forte implication et nécessite de faire preuve d'originalité et d'initiative. C'est une véritable expérience professionnelle de conduite de projet dans le cadre d'une équipe de recherche et d'un laboratoire.

Si, le plus souvent, les Docteurs sont mis en concurrence avec les ingénieurs, la CGT considère que cet antagonisme n'a pas lieu d'être car les uns et les autres ne font pas le même métier.

Dans ce contexte, il faut noter un déséquilibre important entre d'un côté la qualité du travail nécessaire pour l'obtention d'un doctorat et de l'autre la situation de précarité très forte à laquelle sont soumis les jeunes docteurs, des salaires souvent peu en rapport avec le niveau d'études et de la qualification acquise, le faible attrait des entreprises pour les docteurs, recrutés comme tels.

La formation des docteurs constitue un réel investissement sur l'avenir.

Ceci dans trois domaines :

1/ L'administration : les docteurs doivent y prendre toute leur place. C'est, pour l'État, une manière de reconnaître le système de formation supérieure dont le pays s'est doté et cela peut avoir valeur d'exemple pour les entreprises.

2/ Les débouchés traditionnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : il faut en finir avec la précarité des jeunes Docteurs. Dans de nombreux domaines, les jeunes Docteurs doivent attendre plus de 7 ans après l'obtention de leur Doctorat pour stabiliser leur carrière, s'ils n'ont pas abandonné avant. Il faut ajouter à cela le poids financier que représente pour un jeune Docteur la course au

concours de recrutement pendant toute cette période. Cette précarité très forte est une conséquence de la politique de financement sur contrat qui se substitue aujourd'hui de plus en plus largement aux financements récurrents de la recherche.

3/ Les entreprises privées : Il est indispensable pour nous de reconnaître la thèse comme une réelle expérience professionnelle. Il est urgent de valoriser le Doctorat si, comme on nous le dit aujourd'hui, l'innovation est au cœur de la compétitivité. Dans un contexte où la dérégulation et la suppression des garanties collectives sont présentées comme des solutions universelles, il n'est pas étonnant que le Medef place la reconnaissance des compétences (individuelles) au-dessus des diplômes et que tout ce qui pourrait déboucher sur un salaire minimum pour les titulaires d'un Doctorat constitue un vrai souci pour les représentants du patronat. La reconnaissance du grade de Docteur est d'autant plus nécessaire que les entreprises ont de plus en plus tendance à externaliser le risque de la recherche vers le public. La recherche et l'innovation sont aussi l'affaire des entreprises, le public ne peut être le seul à investir pour l'avenir. Les Docteurs sont les hommes et les femmes dont les entreprises ont besoin pour renforcer leurs capacités d'innovation et garantir leur avenir en renforçant leur compétitivité. Pour cela, il faut reconnaître le grade de Docteur dans les conventions collectives et dans les accords professionnels en l'associant à des grilles de salaires et des rémunérations adaptées. Dans ses repères revendicatifs, la CGT revendique pour les titulaires d'un Doctorat un salaire de base minimum garanti égal à 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification (fiche 14). Le retard pris dans la reconnaissance du Doctorat illustre bien la méconnaissance que l'on a de la formation universitaire de haut niveau et, de fait, la

place faite à l'Enseignement supérieur et la Recherche dans l'organisation de notre pays issu du système LMD qui nous est imposé par l'espace européen d'enseignement supérieur.

Parallèlement à cette nécessaire reconnaissance du Doctorat dans notre société, se pose la question des conditions de travail des doctorants :

1/ Leur rémunération est trop basse en regard du niveau de qualification, comme celles des enseignants-chercheurs et chercheurs d'ailleurs. Rappelons que le doctorant est payé mensuellement moins de 1700 € brut.

Ce salaire est porté à 2000 € brut si le doctorant accepte de réaliser d'autres tâches que sa recherche pour 1/6 de son temps de travail annuel (enseignement, expertise en entreprise, etc.).

Ce salaire n'a pas été réévalué depuis 2010.

2/ La fin du contrat doctoral est un acte purement administratif : en fin de 1^{re} ou 2^e année, le simple fait de ne pas se réinscrire en École doctorale vaut fin de contrat. Cela équivaut à un licenciement de salarié (étudiant également, mais ça ne justifie pas le non-droit) sans recours, sans préavis, sans passage devant les instances, etc.

3/ La création des Écoles doctorales pourrait constituer une avancée dans la mesure où le doctorant n'est plus seul devant son directeur de thèse, mais l'effet normalisateur que les Écoles doctorales induisent pose problème. Par exemple dans certains domaines, notamment en Arts, Lettres et SHS, la recherche peut avoir besoin de s'installer dans la durée ou d'explorer et expérimenter des champs non conventionnels. Cette normalisation peut avoir pour effet un amoindrissement des contenus disciplinaires des thèses. De plus, avec les Communautés d'universités et d'établissements créées par la loi LRU-Fioraso les disparités entre Écoles doctorales vont

augmenter. Le cadre national des formations actuellement en discussion est supposé contenir cet éclatement mais il faut craindre qu'il ne crée, au contraire, les conditions de la dérégulation en donnant à chaque université les moyens de se différencier sur le " marché " de la formation supérieure.

4/ La reprise d'études pour la préparation d'une thèse dans le cadre de la formation professionnelle continue doit être favorisée. Mais, si la norme est trop stricte, notamment pour la durée de préparation de la thèse, ce retour aux études peut être trop difficile, voire impossible, à gérer (activité professionnelle, charge de famille, etc.).

De nouveaux droits à gagner pour la CGT

Le Pacte pour la recherche a introduit en 2006 la possibilité de convoquer les " partenaires sociaux " d'une branche sur la reconnaissance du titre de Docteur, sans date limite. Ce qui semble n'avoir été fait que dans le secteur de la Chimie. Dans un deuxième temps, la loi LRU-Fioraso a transformé, en juillet 2013, cette possibilité en obligation en ajoutant la date limite du 1^{er} janvier 2016. Émeric BRÉHIER est revenu à plusieurs reprises sur la question : comment la CGT s'inscrit-elle dans l'obligation de négociation dans les branches professionnelles à échéance du 1^{er} janvier 2016 ?

En outre, la loi LRU-Fioraso a introduit l'obligation d'adapter les concours de catégorie A et les modalités de classement (Fonction publique d'État et Territoriale) pour les Docteurs.

La CGT est attendue sur ce terrain. Elle devrait se donner les moyens d'être à l'origine d'une initiative forte dans ce domaine. Dans cette hypothèse, la confédéralisation de cette question est indispensable et la FERCGT, avec ses organisations de l'ESR, doit être l'un des acteurs principaux d'une telle démarche revendicative.

Négociation Formation Professionnelle au cœur du rapport capital / travail

Cette négociation se déroule dans un contexte assez exceptionnel puisque dans le même temps sont annoncées plusieurs réformes importantes qui vont, pour partie, être intégrées dans le futur projet de Loi formation professionnelle prévu début 2014 :

- un projet de loi portant acte III de la décentralisation, initié fin 2012 et reporté à 2014, prévoyant de renforcer les prérogatives des régions en matière de formation professionnelle,
- un projet de loi portant pour l'essentiel sur le financement de l'apprentissage,
- un projet de loi sur la représentativité patronale, sujet sur lequel la CGT exige qu'une négociation soit ouverte, et plus largement un volet 2 de la Loi consacré à la démocratie sociale,
- des dispositions législatives dans la future loi sur la formation professionnelle sur le financement des organisations syndicales et patronales, appelée aussi financement du paritarisme,
- la prochaine négociation assurance chômage.

La négociation est très fortement déstabilisée par un MEDEF de combat qui veut absolument obtenir environ 3 milliards de baisse de ce qu'il estime être des "charges" insupportables en période de crise et profite de cette négociation pour avancer la rupture idéologique déjà actée dans l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013 portant sur la pseudo sécurisation de l'emploi.

Fait nouveau, le patronat est divisé, fait inédit la dissension entre le MEDEF et la CGPME a provoqué l'annulation d'une des séances de négociation. L'affrontement porte essentiellement sur la prise en compte solidaire des besoins de formation dans les petites

et moyennes entreprises, dont beaucoup travaillent en sous-traitance pour les grandes, qui semblent ne plus vouloir payer pour elles.

La CGT porte avant tout l'ambition d'un accord favorisant la sécurité des personnes dans leur parcours professionnel, la montée en qualification et le droit à l'éducation permanente, condition d'émancipation face à un patronat qui n'a de cesse d'attaquer les garanties collectives, le droit du travail et dans le contexte de la négociation les diplômes et la qualification car c'est une arme de baisse des salaires.

Nul ne peut dire aujourd'hui si le rapport de force syndical va l'emporter à la fin de cette négociation et quelle sera l'attitude du gouvernement qui aura à écrire la Loi.

À suivre donc... portons ensemble nos revendications dans le cadre de la campagne CGT " coût du capital " !

La CGT fait des propositions en matière de formation initiale différée relevant de la négociation collective

Donner vie à la formation initiale différée :

Le principe d'une formation qualifiante ou diplômante différée a été inscrit dans l'ANI de 2003 et repris dans l'ANI de 2009, prenant le nom de " formation initiale différée ". Ce principe acte les points suivants :

- aux salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue,
- avoir accès à une ou des formations qualifiantes ou diplômantes d'une durée totale maximale d'un an,

- avec en amont un bilan de compétences et/ou une VAE (validation des acquis de l'expérience,)
- mises en œuvre notamment dans le cadre du CIF (congé individuel de formation,)
- avec un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation.

Ce principe, n'ayant pas été inscrit dans la loi, n'a pu être concrétisé. Aujourd'hui le contexte est marqué par des changements importants :

- inscription d'un nouveau droit portant ce nom dans la loi sur "la refondation de l'école" et concernant les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme,
- inscription dans le volet 2 du projet de loi sur l'acte III de la décentralisation,
- propositions concrètes avancées par les régions dans le cadre du groupe de travail quadripartite prenant en compte ce nouveau droit et s'articulant avec la formation professionnelle,
- très forte priorité portée par le gouvernement sur la formation des demandeurs d'emploi et des salariés de bas niveau de qualification.

La négociation actuelle et la concertation quadripartite se poursuivent.

Il ressort de cette concertation des propositions dont la CGT doit débattre :

Pour les jeunes non qualifiés, dès la sortie du système éducatif, le compte personnel de formation permet de mettre en œuvre le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante, en mobilisant deux différentes voies d'accès à la formation qualifiante.

- **Le droit de retour en formation initiale, sous statut scolaire.**
- **Le droit d'accès à la formation professionnelle continue.**

Pour le gouvernement et le patronat l'apprentissage est LA solution ... pas pour la FERC !

Depuis près de 30 ans les différents gouvernements, de droite comme de gauche, ont poussé à ce que l'apprentissage soit présenté comme le modèle de formation professionnelle le plus performant. Le MEDEF n'a de cesse de critiquer le système éducatif français qui ne pourrait pas, selon lui, satisfaire correctement les besoins en formation des jeunes.

Les Régions, qui ont progressivement pris la responsabilité de la carte des formations depuis les lois de décentralisation, sont au centre de cette politique. La loi dite "de refondation" de Peillon leur accorde encore un peu plus de pouvoir.

La future loi sur la formation professionnelle, avec son volet apprentissage, les confortera en leur donnant la responsabilité de la répartition de 55% de la taxe d'apprentissage collectée. Et le financement est bien un élément déterminant !

La formation professionnelle initiale des jeunes doit avoir toute sa place au sein même de l'Éducation nationale et la voie professionnelle s'y trouver à égalité de dignité avec les deux autres voies, les voies générale et technologique. C'est ce que vient de réaffirmer le XI^e congrès de la FERC.

Mais l'apprentissage existe et il accueille en 2013 près de 435 000 jeunes apprentis du niveau V au niveau I, du CAP au niveau ingénieur. Les formateurs des CFA sont des salariés que nous défendons à la CGT, au sein de notre fédération, ou pour d'autres, au sein des fédérations correspondant à leur branche professionnelle. Ils luttent pour une formation professionnelle qui ne soit pas liée aux intérêts immédiats des employeurs. Pour la FERC, l'exigence commune que portent les militants CGT des CFA

et ceux du ministère de l'Éducation Nationale, c'est l'amélioration de la qualité de la formation délivrée à tous les jeunes, celle d'une amélioration des conditions de travail de tous les personnels.

L'objectif affiché du gouvernement et des régions de 500 000 apprentis d'ici 2017, celui du MEDEF est de 600 000 (Sarkozy parlait de 800 000 !), n'est pas le nôtre. On veut nous imposer le développement quantitatif de l'apprentissage, un développement concurrentiel qui aboutirait à la fermeture de formations professionnelles sous statut scolaire.

En cela le gouvernement ne fait que conforter le MEDEF dans son désir de reprendre en main la formation professionnelle. C'est le sens que nous donnons à la création par le ministère de l'Éducation du CNEE (Conseil National Éducation Économie). Les intérêts du patronat ne sont pas ceux des salariés, ni celui de la jeunesse.

Les "campus des métiers", qui viennent d'être créés dans 12 régions, relèvent de cette logique qui tend à mettre en place l'apprentissage, du secondaire jusqu'au supérieur, au cœur du dispositif de formation. Les cursus devront obligatoirement intégrer des formations en apprentissage. Le statut juridique de ces "campus des métiers" participerait d'ailleurs à la remise en cause du caractère de service public puisque l'on pourrait proposer un statut associatif, loi 1901, laissant la porte ouverte à toute intrusion de secteurs marchands dans ce type de formation. La mixité des parcours (formation sous statut scolaire en début de cursus, puis sous contrat d'apprentissage en fin de cursus) est une réalité grandissante que les régions veulent impulser dans les académies.

Elles espèrent ainsi atteindre l'objectif des 500 000 apprentis puisque le constat est qu'aujourd'hui l'apprentissage de niveau V et IV régresse.

À cette mixité des parcours se rajoute la mixité des publics. Le formateur de CFA aurait à accueillir dans une même classe des jeunes sans contrat, à côté des apprentis ayant obtenu la signature d'un contrat. Pour les personnels de la voie professionnelle la situation serait similaire en accueillant des élèves sous statut scolaire et des apprentis. Les périodes d'alternance n'étant pas les mêmes, la désorganisation pédagogique serait totale.

Est-ce ainsi que l'on va améliorer la qualité de formations des élèves ou des apprentis ? Non. Mais ici la volonté des Régions est celle d'une réduction des coûts de formation... pas celle de la qualité pédagogique.

L'enjeu pour les salariés, c'est le maintien d'un système éducatif qui permette de garder une égalité d'accès sur l'ensemble des territoires et une diversité des formations offertes. L'enjeu c'est le respect de niveaux de qualification et la construction de formations initiales qui garantissent la possibilité pour le jeune, pour le salarié, de pouvoir bénéficier d'une formation tout au long de la vie.

L'Éducation nationale doit en assurer la mise en œuvre et, sur ces missions, la FERC a une responsabilité particulière dans la CGT.

Nous devons impulser les débats et prendre toutes les initiatives nécessaires pour faire entendre les revendications de la CGT.

Nous devons nous investir pleinement, au niveau interprofessionnel, dans les différentes instances de concertation régionale.

UCPA : un accord sur la prévention de la pénibilité au travail

Un projet sur les moyens de prévention de la pénibilité avait déjà été construit par la CGT lors des négociations sur l'accord seniors. Nos propositions, à ce moment là, n'ont pas été entendues et nous avons alors conclu un plan d'action unilatéral.

Suite à la loi du 10 novembre 2010 sur la prévention de la pénibilité, un diagnostic a été établi en 2011 faisant ressortir que l'UCPA n'entrait pas dans les conditions légales obligeant à négocier sur la réduction de la pénibilité.

Toutefois, les seuils d'effectifs en étant très proches, il a été convenu entre toutes les parties de mettre en place une négociation.

Pour nous ce projet était primordial dans les principes, démarches et méthodes valorisant des pratiques préservant la santé des salariés.

Cette négociation fut traitée en plusieurs réunions et étapes :

Nous avons d'abord recensé les besoins en outils et moyens pour la prévention de la pénibilité et la réduction des accidents du travail dans les secteurs concernés.

Pour être pertinents et efficaces, il fallait prendre en compte les différents profils environnementaux et la présence de matériels et outils (hors EPI) déjà existants.

Nous avons, par l'intermédiaire de la Direction, fait participer les responsables des secteurs afin de les sensibiliser et de nous informer sur les moyens et outils à mettre en place sur leur site.

Même si peu de réponses nous sont parvenues, démontrant ainsi que la formation sur le sujet s'avérait indispensable, nous avons pu tout de même avancer sur cet item.

Concernant, par exemple, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, nous avons acté, pour les éducateurs sportifs, une organisation du travail permettant d'encadrer des niveaux différents afin d'alterner les sollicitations physiques.

Concernant les formations nécessaires à dispenser sur la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) et compte tenu du nombre de salariés à former, nous avons avancé le fait que si nous aboutissions à un accord, l'employeur bénéficierait d'une subvention conséquente.

Enfin, pour nous, cet accord ne pouvait voir le jour qu'en prenant également en compte, pour les seniors, une réduction du temps de travail tout en maintenant le salaire à temps plein. Nous l'avons présentée à nouveau en l'actualisant.

La Direction a adhéré à ce projet en répondant favorablement à nos demandes.

En résumé le dispositif mis en place concerne tous les salariés en CDI ainsi que les CDD qui auront 10 saisons de travail à l'UCPA, avec une durée d'emploi de 3 mois par saison.

Il prévoit entre autres :

- des formations spécifiques à la pénibilité du travail (PRAP : prévention des risques liés à l'activité physique),
- une mise en place d'équipements et matériels aux postes de travail, utiles et nécessaires à la réduction de la pénibilité,

- une réduction du temps de travail de 20 à 25%, payé temps plein, 3 ans avant le départ prévisionnel en retraite et 4 ans avant pour les salariés ayant un taux d'invalidité reconnu par la CPAM supérieur à 10%.

La réduction du temps de travail pourra s'opérer selon deux modalités au choix du salarié :

- soit par l'attribution d'un nombre de jours non travaillés dans la semaine ;
- soit par une réduction de l'horaire journalier.

Cet accord est conclu pour 3 ans et son suivi sera effectué par le CHSCT avec un bilan au premier anniversaire de la signature de l'accord.

Un bilan semestriel sera également effectué et fourni aux partenaires sociaux.

Ce fut un projet élaboré sur 2 ans mais aboutissant à des actions concrètes dans l'intérêt des salariés et de l'association.

La persévérance finit souvent par payer !

EPI : équipements de protection individuelle.



Conférence nationale des retraités de la FERC (12-13-14 novembre 2013)

Notre Conférence Nationale vient de se tenir juste avant le Congrès de la FERC qui a débuté le 2 décembre à Dijon.

Nous vous présentons deux textes importants issus de nos travaux ainsi que la liste des membres de notre nouvelle Commission Exécutive qui a été élue à l'unanimité.

Elle se compose de 6 femmes et de 15 hommes, ce qui peut susciter de nombreuses questions, mais surtout 15 sortants et seulement 6 nouveaux.

La moyenne d'âge est de 70,7 ans, ce qui nous fait espérer un plus grand renouvellement et surtout l'arrivée de " jeunes retraités "...

La représentation des territoires quant à elle paraît plus équilibrée : 10 viennent de la Région parisienne, et 11 de la province.

Vous trouverez le détail en marge des membres du bureau et du secrétariat En effet, nous n'avons pas eu de candidat pour le poste de Secrétaire Général(e) et nous avons donc reconduit cette instance de 4 membres qui en tient lieu.

Cette conférence a réuni moins de camarades que prévu mais les discussions ont été fructueuses avec une même volonté d'avancer. La nouvelle CE devra s'attacher à réaffirmer l'importance de l'UFR dans notre fédération .

Vous en aurez le témoignage dans le compte-rendu des séances qui paraîtra ultérieurement.

Commission Exécutive de l'UFR élue à la Conférence le 14 novembre 2013

Composante	Prénom - Nom	responsabilité
MJC	Jean-Marie LEGER	
SNFPA	Jean-Paul AUGIRON	Bureau
SNFPA	Denis PAYER	
SNTRS	André ALLEGRET	
SNTRS	Alice BERNET	Bureau - Secrétariat
SNTRS	Philippe BOUYRIES	
SNTRS	Alfred GABISON	Bureau - Secrétariat
SNTRS	Danielle MULLER	
SNPEFP	Annick GUILLOCHON	Bureau - Secrétariat
CULTURE	Catherine LEFEBVRE	Bureau - Secrétariat
CULTURE	Simone MARTY	
Multi pro	Jean-Marie MAS	
UNSEN	Gérard CORNELOUP	
UNSEN	Pierre GOIRAND	
UNSEN	Albert NALLET	
UNSEN	Raymond PACOUTET	
UNSEN	Roland PERRIER	
UNSEN	Jean-Claude QUERVILLE	
UNSEN	Émile RECHE	Bureau
UNSEN	Patrick SERBIT	
UNSEN	Denise WEINGAERTNER	Bureau



Résolution de la conférence de l'UFR *Les retraités : une place à part entière !*

Les délégués à la conférence ont décidé, pour les mois et années à venir, de se mobiliser pour des objectifs qui les concernent au premier plan.

La place des retraités dans la CGT en matière de cotisation et de représentativité :

Les retraités ont encore à gagner toute leur place d'adhérents à part entière au sein de la CGT. La demi-voix qui leur est actuellement accordée par les statuts de la Confédération est un déni de démocratie inacceptable. Le même pourcentage de cotisation doit correspondre à la même représentativité.

Cette exigence prioritaire devra se manifester :

- par des prises de position de nos différentes composantes,
 - par l'intervention de notre fédération dans ce sens auprès de la CE confédérale,
 - par notre action au sein de l'UCR.
- Cette question, qui ne se pose pas en ce qui concerne notre fédération, devra être tranchée par le prochain congrès confédéral pour donner toute sa force à notre volonté de renforcer le syndicalisme retraité.

Quelle UFR ambitionner ?

Nous avons essayé de répondre au mieux de nos forces existantes à cette question au cours des trois dernières années et nous nous engageons à poursuivre nos efforts de construction d'une UFR-FERC de plus en plus solide et intégrant des représentants de toutes les composantes fédérales :

- en élisant dans **nos instances** des camarades qui ont décidé, par une activité syndicale régulière d'œuvrer à la motivation des "retraitables" de

toutes les composantes de la FERC à nous rejoindre pour contribuer à construire avec les salariés actifs un rapport de force plus efficace en faveur de celles et ceux qui sont à l'origine des richesses produites et qui n'en récoltent que les miettes aujourd'hui,

- en actualisant et renforçant **nos groupes de travail** : nous nous efforcerons d'y faire participer des militants proches de la retraite afin de les ancrer dans la poursuite de leur activité syndicale par une activité revendicative commune.

Certes, tout ne peut pas venir que de nous, les retraités, c'est en amont que doit apparaître pour tous, retraités et actifs, d'où vient "le système de retraite solidaire" pour lequel nous appelons à agir. Nous devons plus que jamais faire partager cette revendication par le plus grand nombre. Montrer la différence entre la retraite par répartition que nous voulons et la retraite par capitalisation qui reste la revendication du patronat et des financiers.

En effet, il n'est pas dit que l'ensemble des syndiqués actifs et nouveaux retraités ou pensionnés soient bien au fait de nos exigences et mesurent bien le sens des mobilisations auxquelles nous appelons. Nous avons la responsabilité de rappeler les luttes ouvrières passées et leurs conquêtes originales.

Nous devons montrer, de façon constante, quelle est l'origine et la nature de ces conquêtes qui sont encore à élargir et démontrer ainsi qu'il s'agit véritablement d'un choix de

société, de "civilisation", du partage légitime des richesses créées. Il faut sans cesse répéter que la part des richesses créées par les travailleurs revenant aux actionnaires est passée de 8% il y a 30 ans à 30% aujourd'hui.

Continuité syndicale et syndicalisation. Tous ces objectifs peuvent rester quasiment lettre morte et notre UFR continuer à vivoter si la direction nouvellement élue ne porte pas l'essentiel de ses efforts sur ce que nous appelons la continuité syndicale ainsi que sur la syndicalisation des retraités.

Garder les syndiqués qui cessent leur activité professionnelle pourrait devenir un objectif commun de la FERC et de son UFR alliant syndicalisation des actifs et continuité syndicale chez les retraités.

Nous ne pouvons pas laisser nos collègues de travail quitter la CGT dès qu'ils "prennent leur retraite" comme si une fois retraités la vie sociale ne les concernait plus.

Si la notion de "corps" (corporation) est en voie de disparition à cause des nouvelles conditions d'emploi et de travail imposées à l'ensemble des salariés, si dans le secteur privé règne désormais une précarité galopante, le secteur public voit, lui aussi, se développer cette même précarité dans des proportions grandissantes.

Il est déjà désormais de plus en plus difficile de rester, lors de la cessation d'activité, en lien avec son activité professionnelle antérieure.

C'est fait pour le privé, y compris dans les grandes et très grandes entreprises qui multiplient les plans sociaux; ce sera de plus en plus vrai dans le secteur public soumis aujourd'hui aux mêmes critères de gestion que le secteur privé, au nom de la prétendue "nécessaire rentabilité".

Ce que nous devons donc promouvoir, c'est notre conception CGT des intérêts, à toujours défendre et à élargir, du monde du travail qui comprend les salariés au travail, les privés d'emploi, les demandeurs d'emploi et les salariés retraités, et ce, dans toutes les dimensions de la vie sociale.

Ce sont les arguments qui nous serviront à convaincre qu'il est indispensable, "quand on prend sa retraite" de rester syndiqué à la CGT, informé, mobilisé pour construire, avec les actifs, le rapport de force qui permettra de conquérir de nouvelles avancées sociales.

Cette résolution sera notre objectif pour les 3 ans à venir et il doit être clair que nous allons nous engager sur des objectifs de travail précis en l'adoptant car il nous faut avancer en changeant d'allure avec détermination.



Les retraités de l'UFR FERC CGT opposés à la nouvelle réforme des retraites

Les délégués à la conférence ont débattu notamment des nouvelles mesures gouvernementales sur le droit à la retraite.

La remise en cause de ce droit à la retraite est de nouveau à l'ordre du jour. Cela se traduira par une dégradation de la situation des actifs et des retraité/es.

Parmi les mesures nous notons :

- un nouvel allongement de la durée de cotisation,
- l'introduction de la retraite par points via la prise en compte individuelle de la pénibilité,
- le report de la revalorisation annuelle des pensions de retraite du 1^{er} avril au 1^{er} octobre.

Cette dernière mesure priverait les retraités de 600 millions d'euros en 2014 jusqu'à 1,4 milliard d'euros en 2020, soit un cinquième du financement de cette nouvelle contre-réforme. En tout état de cause les retraité/es de l'UFR FERC, avec l'ensemble de la CGT, appellent au retrait de ce projet néfaste pour l'ensemble des salariés quelle que soit leur situation (actifs, retraités ou privés d'emploi).

Par ailleurs, elle demande l'abrogation de la CASA (contribution à l'aide à l'autonomie) et la prise en charge intégrale de la perte d'autonomie par la branche maladie de la sécurité sociale.

Dans ces conditions les délégué/es à la conférence soutiennent les revendications suivantes :

- la modulation de la cotisation "employeur" en fonction de la politique salariale et de l'emploi,
- la création d'une contribution sociale

sur les revenus financiers des entreprises, au même taux que les cotisations assises sur le travail, cette seule mesure permettant de dégager 30 milliards d'euros par an,

- l'assise des cotisations sociales sur l'ensemble des rémunérations,
- l'égalisation des salaires des femmes et des hommes : cette mesure de justice élémentaire permettrait de dégager 10 milliards d'euros immédiatement et 20 milliards en 2020,
- l'abrogation des exonérations de cotisations payées par les entreprises (30 milliards d'euros).

Cette réforme du financement de notre système de retraites permettrait la satisfaction des revendications suivantes :

- le rétablissement de la possibilité de départ à la retraite à 60 ans,
- la juste reconnaissance de la pénibilité au cours de la carrière par des départs anticipés,
- la garantie d'une retraite équivalente à au moins 75% du salaire d'activité pour une carrière complète avec un minimum de 1700€,
- la garantie de l'égalité des retraites et pensions entre les femmes et les hommes,
- la validation des années d'études et de précarité subie,
- le calcul du montant de la retraite ou pension sur la base des 10 meilleures années au lieu des 25 actuelles pour le régime général, pour les fonctionnaires, le maintien des 6 derniers mois et du code des pensions civiles et militaires ainsi que des régimes spéciaux,
- l'indexation des pensions et retraites sur l'évolution du salaire moyen.

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assureur bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez ds@bi2n.ag2r Direction des Accords Carrières.

Tel. : 01 76 60 65 00 - des.intern@ag2rlemondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PREVOYANCE
SANTÉ
EPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE