



LE DOSSIER

Evaluation des personnels

P. 11

8 MARS ●
JOURNÉE DE LUTTE
POUR LES DROITS
DES FEMMES

SOMMAIRE

P.3 / ÉDITORIAL

par Marie BUISSON

P.4 / ACTUALITÉ

- . Initiative Saclay
- . Résultats TPE
- . Education prioritaire
- . Assises de l'industrie
- . Filiales de l'AFPA
- . BDS
- . CESE et fonction publique

P.10 / PAROLE À...

. Marie Buisson

P.11 / LE DOSSIER

. Evaluation des personnels

P.15 / VIE FÉDÉRALE

- . Collectifs fédéraux
- . Formation syndicale
- . Site fédéral

P.18 / INTERNATIONAL

- . Madagascar
- . Birmanie

P.20 / RETRAITÉS

- . Continuité de la vie syndicale
- . Congrès UCR, enjeux
- . La MGEN
- . Les maisons de retraite
- . Protection sociale



le lien /

Tel. 01 55 82 76 12

Directrice de publication
Marie BUISSON
n° CPPAP 0320 S 05498
Trimestriel 1 €
FERC - CGT Case 544
93515 Montreuil Cedex
Imprimerie Rivet Presse Édition

Notre camarade, Marius DELSAL nous a quittés le 20 janvier dernier dans sa quatre-vingt-quatorzième année. Marius, militant syndical et politique, a vécu dans les années soixante-dix à Prague, alors capitale de la Tchécoslovaquie, puisqu'il était le secrétaire général de la FISE (Fédération Internationale des Syndicats d'Enseignants) au sein de laquelle il a représenté pendant plusieurs années le SNETP-CGT. Marius comme tous ses camarades militants CGT convaincus a refusé la syndicalisation autonome en 1947. A son retour en France, Marius a contribué largement à la transformation de la FEN-CGT (Fédération de l'Education Nationale CGT) en une Fédération beaucoup plus active et combative, dans les domaines de l'éducation, de la recherche, de la culture et du secteur socio-éducatif et culturel. Ainsi Marius a formé nombre de camarades de la nouvelle équipe autour de Paul CASTEL puis de Guy DUPRE, au sein de la FERC-CGT.

La FERC, aujourd'hui bien implantée parmi le monde enseignant, tient à rendre hommage à sa mémoire et à sa clairvoyance. Les adhérents et militants d'aujourd'hui poursuivent des combats différents dans la forme mais analogues pour un monde de paix, de justice, de liberté, de fraternité, entre tous les peuples. Marius restera parmi les symboles comme une colombe sans jamais être le pigeon de toutes les menées impérialistes sous quelques formes qu'elles se présentent.



Et voilà, nous sommes en pleine campagne électorale... Le moins qu'on puisse dire est qu'elle est surprenante, et pas forcément enthousiasmante !

Depuis un siècle notre syndicat, et d'autres, ont été traversés par la question de leur rapport au politique. En lutte contre la loi travail, refusant le PPCR, s'opposant à l'état d'urgence et à la déchéance de nationalité, la CGT s'est résolument située du côté des salarié.es et de la défense des valeurs de solidarité qui sont les siennes. Elle s'est opposée aux gouvernements Hollande, comme elle s'était opposée à ceux de son prédécesseur et comme elle le fera avec le prochain s'il continue à défendre les intérêts des entreprises du CAC 40, l'enrichissement des actionnaires, la casse de l'industrie et de ses emplois, de la protection sociale, la mise à mal de nos services publics, la mise en concurrence des salarié.es.

« Faire entendre la voix des salarié.es et leurs exigences pour mieux vivre et mieux travailler »

Les sujets qui intéressent au quotidien les travailleur.euses, les privé.es d'emploi, les retraité.es sont peu présents dans les médias et les discours de la plupart des candidat.es. C'est pour faire entendre cette voix que nous portons la campagne sur les 32 heures « travailler moins pour travailler mieux et travailler toutes et tous », que nous avons participé aux assises de l'industrie, à la journée « négocier l'égalité salariale » mais aussi aux différentes mobilisations de ce mois de mars, par la grève et les manifestations.

Dans nos secteurs, la nécessité de lutter et de débattre avec nos collègues pour rappeler que d'autres choix sont possibles est évidente. Les budgets d'austérité ont pesé fortement sur nos ministères de tutelle, éducation nationale et enseignement supérieur-recherche, jeu-

nesse et sport, culture, mais c'est le cas aussi pour les budgets des associations, des centres de formation ; partout les conditions de travail se sont détériorées. De plus en plus souvent nous nous battons pour préserver le sens de notre travail et la qualité du service que nous rendons, alors que nos salaires sont bloqués et notre pouvoir d'achat recule.

Là où nous travaillons, nous observons le creusement des inégalités sociales, géographiques, culturelles, renforcées par les réformes comme celles des rythmes scolaires et du collège ou la mise en place des ComUE.

Nos métiers d'éducation, de formation, d'animation, exercés auprès des jeunes, nous permettent aussi de mesurer les difficultés qu'ils ont pour accéder à la qualification, à l'emploi, le manque de confiance qu'ils ont envers des pouvoirs publics qui leur rappellent sans arrêt leurs devoirs mais sont bien plus légers pour respecter leurs droits à l'éducation, à la justice, au travail !

Nous avons eu l'occasion de partager nos constats et de formuler nos revendications lors de notre congrès : aujourd'hui nous devons les faire connaître aux syndiqué.es, aux collègues. Leur rappeler que, si la CGT n'appelle pas à voter pour un.e candidat.e, elle n'est pas absente de cette campagne, que nous voulons, avec eux, faire entendre la voix des salarié.es et leurs exigences pour mieux vivre et mieux travailler.

Enfin, réaffirmer que la CGT s'oppose absolument et résolument au programme et aux idées du Front National ; notre front est populaire et nous le portons toutes et tous ensemble, comme nous l'avons fait au printemps dernier dans la rue contre la loi travail !

Marie BUISSON, secrétaire générale

AMÉNAGEMENT DU PLATEAU DE SACLAY : QUAND L'EXCELLENCE NUIT AUX SALARIÉS !

Une réunion publique organisée par la CGT sur les enjeux et les moyens de la Recherche, les statuts et les conditions de travail des personnels, s'est tenue le 26 janvier autour du projet d'aménagement du « pôle de recherche et d'excellence » du plateau de Saclay.

04

Le Lien N°190 Mars 2017

La constitution de ce « pôle de recherche » a été lancée en 2006.

Il s'agit de regrouper dix huit établissements représentant 15 % de la recherche publique française afin de constituer un pôle européen compétitif.

En novembre 2016, le gouvernement affiche son ambition, « *créer un espace attractif et décroissant pour les meilleurs étudiants français et internationaux, favorisant leurs créativité et esprit d'entreprise ainsi que leur insertion professionnelle* »...

En décembre 2014, 2 universités, 10 grandes écoles et 7 organismes de recherche ont adopté au forceps les statuts de la ComUE Université Paris-Saclay, après plusieurs mois de fortes oppositions des comités techniques et des conseils d'administration.

Une des dernières actions de l'ancien premier ministre Valls a été de mettre en place un groupe de travail associant les PDG du CNRS et de l'INRA, le Président de l'Université Paris Sud et de l'ENS, pour avancer à marche forcée vers une université totalement « intégrée », remettant en cause les prérogatives propres des établissements et organismes, ainsi que la gestion de leurs personnels.

Cette volonté politique des ministres et gouvernements successifs conduit à une mise en oeuvre accélérée, sans prise en compte des avis et

des spécificités des établissements, salarié.es, étudiant.es concernés.

Les blocages, complications, alertes se multiplient mais sans rencontrer d'écho chez les responsables politiques de ce projet surdimensionné...

Le 8 février dernier, la Cour des comptes s'est inquiétée de voir le projet de Saclay, dans lequel l'Etat a engagé plus de cinq milliards d'euros, « au point mort » et a souligné le risque qu'un tel investissement se résume à un simple rapprochement d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche « sans cohérence réelle ni visibilité internationale ».

La CGT a condamné nombre des déménagements imposés vers le plateau de Saclay, qui ont généré beaucoup de frais et de désorganisations. Moyens qui auraient mieux été utilisés dans des programmes de recherche. Déménagements basés sur l'illusion technocratique d'une masse critique géographique en contradiction avec les connexions multipolaires de la recherche. S'ajoute à cela le regroupement des activités d'enseignement supérieur et de recherche au sein des com-



munités d'universités et d'établissements (ComUE) qui régionalise le service public alors que lui sont assignés des objectifs internationaux.

L'arrivée annoncée de milliers de salarié.es et chercheur.euses nécessite une réponse aux besoins à la hauteur des ambitions affichées pour le développement de ce cluster.

Logements, transports, santé, éducation, services publics, eau... autant de besoins qui pour l'instant restent en suspens. L'ensemble des syndicats présents sur ce territoire réfléchissent à une réponse intégrant environnement, besoins sociaux et développement d'une recherche au service de l'intérêt général.

L'heure est bien à la mobilisation de toute la CGT pour défendre l'ensemble des salarié.es, du public comme du privé, dont les conditions de vie et de travail sont impactées par ce projet, les habitant.es du périmètre d'implantation du projet et leur environnement, les étudiant.es des établissements concernés et plus généralement l'enseignement supérieur et la recherche.

ELECTIONS TPE : LA CGT RESTE EN TÊTE

La FERC-CGT n'est pas simplement implantée dans la fonction publique, elle est présente dans un champ de syndicalisation couvrant potentiellement plus de 620 000 salariés, et beaucoup d'entre eux travaillent dans de très petites entreprises : en particulier dans l'animation, l'éducation populaire, le sport, la formation privée, les établissements d'enseignement privé hors contrat mais aussi dans bon nombre d'écoles primaires relevant du champ de l'enseignement sous contrat en milieu rural. C'est dire l'importance que revêtent les élections dans les TPE pour les organisations syndicales « de droit privé » de notre Fédération.

Le scrutin qui vient de se dérouler (du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017) avait un double objectif :

- élire les salariés qui siégeront dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), créées par la loi REBSAMEN.
- contribuer au calcul de la représentativité dans les branches et au niveau interprofessionnel.

Malgré des prévisions alarmistes, opportunément entretenues par les pouvoirs publics, la CGT arrive en tête dans les entreprises de moins de 11 salariés, loin devant la CFDT : avec 25,12 % (contre 29,54 % en 2012), la CGT a conservé sa première place, maintenant dix points d'écart comme en 2012 avec la CFDT (15,49 % contre 19,26 %), FO a de son côté conservé sa troisième place (13,01 % contre 15,25 %), talonnée par l'UNSA, qui a enregistré un bond de près de cinq points, pour atteindre les 12,49 %.

Seule ombre au tableau (et de taille), cette deuxième édition des élections professionnelles TPE comptant moins de 11 salariés est marquée par une forte abstention : seuls 7,35 % des 4,5 millions de salariés des TPE ont voté.

La démocratie sociale décrétée d'en haut ne fait pas recette !

Ce taux d'abstention offre des arguments aux pourfendeurs des syndicats qui estiment qu'ils ne représentent personne.

Il n'est pourtant pas une surprise : si on avait voulu tuer dans l'œuf la participation des salariés des petites entreprises, on ne s'y serait pas pris autrement.

Le gouvernement a additionné les fautes et les chausse-trappes tout au long du processus électoral, en faisant, notamment, le choix de reporter le scrutin durant les fêtes de fin d'année, une période peu propice à la mobilisation des militants syndicaux pour faire campagne.

La communication officielle sur les enjeux du scrutin a été plus que confidentielle et nullement incitative.

À cela s'ajoutent des erreurs d'adresses qui auraient empêché près de 10 % des électeurs de voter, et l'envoi du matériel trop tardif.

Le vote électronique n'a pas remporté le succès escompté.

La faible participation interroge aussi sur la nature du scrutin.

On a plaqué sur les TPE un modèle électoral qui n'intéresse pas les salariés, pas plus que les commissions paritaires qui se mettront en place : les représentants qui y seront désignés n'auront qu'un simple rôle de conseil et d'information auprès des salariés sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables.



En cas de conflits ou pour une médiation, ses membres ne pourront rentrer dans les entreprises que si les employeurs en sont d'accord !

Nous ne disposons que de quelques résultats par branche : dans la convention collective de l'animation, la CGT arrive en tête avec 20,20% des suffrages, suivie par la CFDT (15,67%), et la FSU (12,28%), elle-même talonnée par l'UNSA (12,23%).

Dans la convention collective du sport, la CNES (représentant les éducateurs sportifs) totalise 27,73% des voix, devant la CGT 17,22%, l'UNSA 14,26% et la CFDT qui perd sa première place avec 14,09%.

Dès que nous disposerons de tous les résultats, il sera nécessaire de les analyser pour savoir où nous devons porter nos efforts de syndicalisation et si l'investissement de certains syndicats a permis de faire mieux connaître la CGT.

L'ÉDUCATION EST UNE PRIORITÉ !

Les lycées relevant ou devant relever de l'Éducation prioritaire se mobilisent depuis plus de six mois via le collectif «Touche pas à ma ZEP» qui regroupait fin janvier 115 établissements. La CGT Educ'action, SUD-Education et certaines sections de la FSU soutiennent ces actions.

Le mouvement se poursuit avec des mobilisations fortes en région parisienne et à Marseille.

S'il n'y a pas de généralisation à proprement parler dans d'autres académies, des établissements d'Orléans-Tours, Amiens, Lille, Lyon, Toulouse, Montpellier par exemple, ont participé à tout ou partie des journées de grève.

Cette lutte est exemplaire par sa durée comme par son organisation démocratique en assemblées générales d'établissement.

Elle l'est également car elle revendique avant tout des moyens au service des élèves les plus fragiles et défend l'idée d'une École émancipatrice en donnant plus à celles et ceux qui ont moins...

Pourtant, c'est par le mépris qu'a choisi de répondre la ministre aux personnels mobilisés. Mépris quand elle se lance dans une forme de chantage électoral en annonçant que les lycées seraient classés après les élections présidentielles si l'actuelle majorité était reconduite.

En effet, les lycées sont restés à l'écart de la « grande réforme de l'Éducation prioritaire » de novembre 2014. Malgré de nombreuses demandes d'éclaircissement, le ministère avait toujours entretenu le flou sur leur situation.

Un courrier de la ministre, daté du 27 avril 2016, semblait apporter une clarification :

« la refonte de l'éducation prioritaire est axée sur la scolarité obligatoire, c'est à dire l'école et le collège ».

Ce qui, à l'époque, confirmait la sortie des lycées de l'Éducation prioritaire.

Ce n'est pas acceptable, les difficultés sociales et scolaires ne s'arrêtent pas à la sortie du collège ! Bien au contraire, les lycées professionnels les concentrent très souvent.

Mépris encore, quand elle en déduit que la mobilisation des personnels s'adresse à l'opposition et que les personnels lui font confiance pour la mise en place des établissements classés en Education prioritaire.

Mépris enfin, quand le ministère refuse de recevoir une délégation de grévistes, alors que la manifestation nationale du jeudi 19 janvier a été une réussite, et qu'une cinquantaine de représentant.es de lycées mobilisés de Marseille mais aussi d'autres académies, souhaitaient lui présenter leurs revendications.

Cette attitude est une nouvelle preuve du dédain dont fait preuve ce gouvernement face à la colère réelle du monde enseignant.

Les journées de mobilisation ont déjà permis d'arracher des concessions au ministère mais les revendications des personnels ne sont toujours pas entendues :

- le classement immédiat en Éducation prioritaire des lycées anciennement classés,
- l'établissement d'une liste élargie sur des critères sociaux transparents et partagés,



· une diminution réglementaire drastique des effectifs par classe par l'attribution de moyens à la hauteur des difficultés des élèves issus des classes populaires...

C'est pourquoi, la promesse de 450 postes et l'extension des clauses de sauvegarde sont largement insuffisantes : aucun dispositif ne garantit durablement ces moyens, la liste des établissements ex-ZEP est devenue une simple liste des établissements «les plus fragiles» et rien ne précise les conditions d'attribution des postes.

LA FER-CGT exige que le gouvernement accède aux revendications légitimes des personnels.

On ne peut, comme le fait la ministre, clamer son attachement à l'Éducation prioritaire sans prendre ses responsabilités : le classement immédiat des ex-lycées ZEP et l'ouverture rapide de négociations sur une nouvelle carte de l'Éducation prioritaire reposant sur des critères transparents dans le cadre d'un dispositif ambitieux.

22 FÉVRIER : LA CGT A ORGANISÉ DES ASSISES DE L'INDUSTRIE

Plus de mille militant.es étaient réunis à Paris pour débattre des enjeux industriels.

Une vingtaine de militant.es de la FERC ont participé à ces assises et certains sont intervenus dans les débats. Si aucune des organisations syndicales de notre fédération ne syndique des salarié.es d'entreprises privées industrielles, il a semblé évident tout au long des débats et dans de très nombreuses interventions que l'ensemble de notre économie et des services publics étaient liés à la santé de notre industrie. Les interventions des militant.es de la FERC ont fait la preuve du lien évident et nécessaire entre la recherche, la formation professionnelle, les services publics et le développement de l'industrie et des emplois qualifiés.

EXTRAITS DES INTERVENTIONS DES CAMARADES DE LA FERC

Intervention sur la recherche publique (SNTRS)

Pour reconstruire une industrie répondant au besoin de développement du pays, il faut une recherche fondamentale forte et libre ! Le redressement industriel nécessite le développement de la recherche publique. Mais il s'opérera avant tout par un développement très important de la R&D réalisée par le secteur industriel. Cela nécessite un investissement conséquent dans la formation et le niveau de qualification des salariés. Il faut accroître les financements pérennes des organismes et établissements de recherche. À cette fin la part du PIB consacrée à la recherche doit atteindre les 3%. L'argent public ne doit pas être détourné au profit du Crédit d'Impôt Recherche (CIR) qui tangente les 6 milliards d'euros et n'a aucun effet tangible sur la R&D des entreprises. Les aides publiques aux entreprises sont utilisées en lieu et place de l'investissement privé et nous constatons que les budgets investis dans la recherche, dans le secteur industriel, sont plus souvent guidés par le profit à court terme que par l'innovation débouchant sur l'instauration de filières industrielles. Tandis que le sous financement de la recherche publique contraint les scientifiques à passer une grande partie de leur temps à chercher des financements pour travailler sur des thèmes finalisés.

Intervention sur la formation professionnelle (collectif fédéral formation professionnelle)

Il n'y a pas de possibilité de relance de l'industrie en France sans une formation professionnelle initiale et continue de qualité.

Aujourd'hui, la qualité des formations proposées subit les attaques concomitantes des gouvernements successifs et du patronat.

Les personnels, de leur côté, voient leurs conditions de travail se dégrader, et s'interrogent sur le sens de leurs missions. L'objectif clairement affiché, c'est arriver à diminuer ce que le patronat et les gouvernements appellent le « coût du travail ». Il s'agit donc pour eux de casser les qualifications et bientôt l'ensemble des diplômes. C'est une vision de la formation professionnelle dont le seul objectif serait l'employabilité immédiate. Pour parvenir le patronat et les gouvernements privatisent la formation professionnelle. Dans l'initial, cela passe par une survalorisation de l'apprentissage qui détruit petit-à-petit le Service public d'Education. La privatisation et le découpage en petits morceaux de l'AFPA montrent également leur vision des choses : la concurrence entre les structures.



Intervention sur les effets des ComUE et les qualifications (FERC Sup)

Les principales conséquences des regroupements régionaux d'universités sont :

- la casse de la cohérence nationale de la recherche,
- la casse du maillage territorial et des universités : l'objectif des gouvernements est de réduire 120 établissements à une trentaine ; la conséquence est l'éloignement des lieux d'études pour les étudiants. Il faut également rappeler l'importance des CROUS et leur utilité sociale : ils sont indispensables et les personnels sont en train de se bagarrer pour être fonctionnarisés,
- la marchandisation de certaines universités ou formations rentables qui vont devenir chères et sélectives, et la dégradation pour les autres,
- une dégradation insupportable des conditions de travail des personnels et une attaque contre les statuts de fonctionnaire d'État,
- enfin et surtout la casse des diplômes nationaux, sur lesquels se basent les niveaux de qualification et les conventions collectives nationales. La régionalisation de l'ESR et la casse des diplômes nationaux seraient une attaque terrible contre le monde du travail et les droits collectifs des salariés.

L'AFPA

Devenue depuis le 1^{er} janvier un établissement public industriel et commercial (EPIC) qui a pour missions : l'ingénierie, la production de formation, il accueille les formateurs et des consultants. Mais une surprise était annoncée au CA de décembre : la création par le gouvernement de deux filiales au lieu d'une prévue. La première doit s'occuper de la formation des salariés et répondre aux besoins des entreprises, et la seconde, de la formation des demandeurs d'emploi. Chacune de ces deux filiales devraient accueillir environ 600 salariés. Pourquoi cette seconde filiale ?

D'après J.P Gille, député PS, qui a convié les organisations syndicales le 10 janvier pour entendre leur position sur la ratification de l'ordonnance, dont il s'est fait le rapporteur, c'est pour éviter tout recours ultérieur de la part de la FFP (Fédération de la Formation professionnelle) et du MEDEF. La formation des demandeurs d'emploi est devenue un marché soumis à la concurrence ! Dans ces conditions, pourquoi créer un EPIC qui devait inclure ces formations auprès des publics en danger de fragilisation que sont les demandeurs d'emploi ? Les deux filiales seront donc « des services de commercialisation » qui devront obligatoirement faire des bénéfices comme les entreprises privées.

La CGT AFPA s'interroge sur la pérennité de ce montage, d'autant qu'un certain nombre de questions est loin d'être réglé.

Deux exemples de questions troublantes : pourquoi les filiales soumises aux appels d'offres iraient-elles chercher uniquement des formateurs AFPA de l'EPIC et pas d'autres personnels moins bien rémunérés ? L'Epic n'a pas d'activité propre de formation... L'Epic n'est plus « qu'un centre de ressources » mis à disposition des deux filiales.

L'assujettissement à la TVA des transactions entre l'EPIC et chacune de ses filiales n'est pas tranché, ce qui représenterait, le cas échéant, un montant d'environ 13.5 millions d'euros compromettant tout l'édifice.

La suite dans un prochain numéro...



Occupation de la Palestine : agir maintenant !



Lors de son dernier congrès, notre fédération a rejoint, comme d'autres fédérations de la CGT, la campagne Boycott Désinvestissement Sanction (BDS) lancée par la société civile palestinienne en 2005.

La campagne BDS : un outil pour l'action

Cette campagne internationale connaît de nombreux succès partout dans le monde. En France, des organisations comme ATTAC, l'Union syndicale Solidaires, l'Union Juive Française pour la Paix (UJFP) en sont parties prenantes. Des succès, comme le retrait de Véolia de la construction du tramway reliant les colonies qui encerrent Jérusalem, sont à mettre au compte de la campagne en France.

La campagne BDS est une campagne antiraciste, non-violente, unitaire pour le respect du droit international qui appelle les syndicats, les associations, les partis politiques à s'engager concrètement, au-delà des simples positions de principe, pour mettre fin à l'impunité de l'Etat colonial israélien.

Agir avec la FERC-CGT

La FERC-CGT par son implantation dans les centres de recherche et les universités a un rôle majeur à jouer dans cette campagne. Les accords de recherche entre les universités israéliennes et françaises sont nombreux et des actions concrètes possibles. La CGT INRA a déjà contribué à la rupture de partenariat.

Rappelons qu'au-delà des colonies, les Palestiniens d'Israël subissent un véritable régime d'apartheid. Alors qu'ils représentent 22% des citoyens israéliens, ils ne sont que 11% des étudiants en première année et leur proportion décroît à 7% en master, à 3% en doctorat. L'université et le champ de la recherche ne sont malheureusement pas des champs déconnectés des réalités sociales.

Depuis plusieurs années, dans les universités du monde entier a lieu l'Israël Apartheid Week (IAW). L'objectif est de sensibiliser le milieu universitaire aux problématiques de l'apartheid, de la colonisation et de faire connaître la campagne BDS, par des conférences, des projections de films, de documentaires.

Du 6 au 15 mars, dans les universités des villes de Paris, Rennes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Lyon, Saint-Etienne, Lille, Grenoble, Marseille, des initiatives auront lieu, à nous d'y participer !

LA FONCTION PUBLIQUE CONTRIBUE À LA CRÉATION DE RICHESSES

Dans un avis adopté le 24 janvier dernier, le conseil économique, social et environnemental (Cese), répondant à une saisine gouvernementale, s'est positionné sur les évolutions souhaitables de la fonction publique.

Cette question est sans cesse au cœur des débats politiques : tantôt la fonction publique est accusée de creuser le déficit budgétaire, tantôt les fonctionnaires se voient qualifiés de « privilégiés », une accusation utilisée pour remettre en cause leur statut.

À l'opposé de ces lieux communs, le Cese réaffirme dans son récent avis que la fonction publique, comme le service public, doit répondre aux besoins des populations et de l'activité économique. Mue par l'intérêt général, la fonction publique est la cheville ouvrière des politiques publiques en même temps qu'elle constitue un atout pour la cohésion et la transformation sociales.

En effet, depuis sa création, elle a contribué à l'adaptation de la société aux évolutions, notamment technologiques, et agit comme un amortisseur social. Ne l'oublions jamais, la fonction publique contribue à la création de richesses, elle produit du vivre ensemble quand elle permet, entre autres, de former les futurs salariés, de réduire les inégalités, d'améliorer les conditions de vie.

Le développement économique et d'une industrie moderne suppose évidemment des services publics de qualité en matière d'éducation, d'enseignement supérieur, de formation, de recherche, de santé, de transports, etc.

Ainsi, l'avis du Cese préconise que la définition des missions assignées à la fonction publique se fasse en réponse à l'ensemble des besoins ; les moyens nécessaires devant en découler.

Pourtant depuis longtemps déjà, cette évidence n'est plus le moteur des choix politiques en matière de budget public !

En effet, elle s'inscrit en faux contre le dogme de la suppression massive d'emplois de fonctionnaires. Ainsi, la fonction publique doit être considérée comme un investissement et non plus comme un coût. C'est cela la vision que le Cese défend.

On peut regretter néanmoins que, faute de commande publique en ce sens et de temps, la réflexion ait occulté les enjeux budgétaires, pourtant centraux dans ce débat. En la matière, les pouvoirs publics ne peuvent pourtant se cantonner au seul examen des dépenses. L'impact social, économique et environnemental, comme l'impact de la fonction publique sur le fonctionnement de la démocratie doivent être pris en compte.

De même, la recette publique doit être examinée : l'évasion fiscale se chiffre à environ 70 milliards d'euros par an (lefigaro.fr) et les exonérations de cotisations sociales accordées au titre du CICE avoisinent les 19 milliards d'euros pour la seule année 2016 (stratégie.gouv.fr).

En outre, le Cese pointe l'impact négatif d'une remise en cause du statut de la fonction publique sur les dépenses publiques.

En effet, à compétences égales, les salaires, notamment des agents de catégories A, sont plus élevés dans le secteur privé.

Quant à l'éventualité d'une perte du statut, elle pourrait affecter la qualité du service rendu au public.

Un service public de qualité appelle nécessairement des personnels fonctionnaires.

En somme, cet avis permet d'éclairer un débat public qui met en opposition les salariés du privé et du public mais il occulte aussi toute discussion sur la redistribution des richesses produites, le rôle et la place des entreprises dans la cohésion sociale et la construction d'une société libre, égale et fraternelle.

Cela dit, il permet de rappeler l'utilité sociale et économique de la fonction publique dans un contexte d'austérité érigée en dogme.

Le statut général des fonctionnaires sera un des enjeux de l'année 2017

La défense du statut passera par la capacité des fonctionnaires à comprendre et à expliquer le sens des missions de service public qu'ils exercent au service des citoyens.

Le SNTRS-CGT pour débattre de cette question dans les organismes de recherche a organisé une journée d'études sur le statut général le 11 janvier 2017 au siège du CNRS en présence de M. Anicet Le Pors, Ministre de la fonction publique de 1981 à 1984.

Les interventions des invités permettent de découvrir et redécouvrir pourquoi et comment les personnels des organismes de recherche ont obtenu le statut général de fonctionnaires d'Etat et donnent des éléments de réflexion sur les enjeux de demain (à voir sur <http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntrscgt/spip.php?rubrique434>).



LA PAROLE À...

MARIE BUISSON *Nouvelle secrétaire générale de la FERC*

***D'où viens-tu ?
Quel est ton parcours
professionnel et militant ?***

J'ai passé en 2001 le concours de PLP (professeur de lycée professionnel) en lettres-histoire-géo et j'ai adhéré à la CGT dès que j'ai intégré la formation comme professeure stagiaire. J'avais travaillé plusieurs années avant de faire mes études à la fac et mes nombreux emplois précaires m'avaient convaincue de la nécessité de s'organiser pour se défendre.

Mes débuts comme enseignante stagiaire m'ont confirmé cette nécessité mais ils m'ont aussi donné envie d'échanger avec d'autres sur mon métier, ses difficultés, son intérêt et de porter des revendications pour le service public d'éducation. J'ai donc milité à la CGT Educ'action : j'ai fait un mandat d'élue paritaire puis je suis devenue secrétaire académique de la CGT Educ'action Versailles.

C'est au cours de ces mandats que je me suis formée et que j'ai compris l'importance et l'intérêt du travail collectif : de nombreux camarades m'ont formée, accompagnée. J'ai aussi eu la chance d'être nommée dans un lycée professionnel de banlieue parisienne qui avait une grosse section syndicale et une tradition de solidarité très forte entre les personnels. Nous avons eu l'occasion de nous mobiliser pour le maintien des postes, le renouvellement de contrat des collègues non-titulaires, l'obtention de titres de séjour pour nos élèves sans papiers, contre certains actes de violence, etc.

Difficile de ne pas être convaincue de la pertinence de notre outil syndical !

...et la FERC ?

J'avoue qu'il m'a fallu un peu de temps pour m'intéresser aux autres structures de la CGT, au-delà de mon syndicat et des différents congrès (j'ai été déléguée au congrès de la FERC en 2007 !)...

Le congrès extraordinaire de la CGT Educ'action, nous a amené à débattre de la pertinence de notre champ fédéral, les textes et les débats qui ont accompagné ce congrès m'ont convaincue de l'utilité de notre fédération des métiers de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la formation, de la culture.

Dans mon quotidien de militante et d'enseignante c'est cette structuration de la CGT par métiers qui me semblait utile, pertinente, cette position était majoritaire dans mon académie. Une fois le constat fait, il paraissait logique de s'investir dans la FERC, j'ai donc intégré le Bureau fédéral au congrès de 2013.

Comment abordes-tu ce mandat de secrétaire générale ?

Collectivement ! Je suis convaincue que militer est toujours et avant tout un engagement collectif, je pense aussi qu'on est toujours plus intelligent.es à plusieurs que seul.e. Nos textes de congrès reflétaient cet engagement par la volonté de mutualiser les réflexions, les revendications, les campagnes des organisations fédérées, de construire l'activité fédérale à partir de notre CE et de ses collectifs de travail, d'élargir le bureau fédéral.

Ce choix est aussi politique. Dans nos métiers nous subissons depuis des années une individualisation



des rémunérations, de l'évaluation, une mise en concurrence des salarié.es, un renforcement du poids de nos hiérarchies, une remise en cause des collectifs de travail. Notre projet CGT est à l'opposé de ce modèle dominant que l'on cherche à nous imposer comme seul modèle viable.

La période politique ne porte pas à l'optimisme, d'autant qu'elle suit des années de batailles défensives pour les salarié.es et peu de conquêtes de nouveaux droits. Nous devons absolument être déterminés et pragmatiques, pour proposer aux salarié.es un syndicalisme porteur d'espoir.

Des bagarres pour la défense des emplois et des services publics se profilent, la responsabilité de la CGT, élément central du front syndical de lutte et de transformation sociale, est grande.

Nous devons arriver à faire fonctionner toutes nos structures (et nous en avons beaucoup !) de manière non concurrentielle ; nous avons besoin de construire des fronts revendicatifs et de lutte... ça pourrait être utile dans les mois à venir !

L'ÉVALUATION DES PERSONNELS

Depuis une dizaine d'années, les personnels de la Fonction publique sont évalués individuellement, ce qui s'assortit du développement des primes au mérite et de l'individualisation des conditions de travail et des carrières. Le tout procède d'une gestion managériale qui se rapproche toujours plus du privé. Certains corps résistent encore à cette évaluation individuelle, comme les enseignants-chercheurs. C'est le moment de faire un état des lieux dans le secteur de la FERC : éducation nationale, organismes de recherche, universités et enseignement privé sous contrat : qu'en est-il de l'évaluation ?

11

Le Lien N°190 Mars 2017

L'évaluation dans l'Éducation nationale...

À l'occasion de la mise en place imposée du PPCR, le Ministère de l'Éducation nationale a modifié l'évaluation et les grilles d'avancement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Jusqu'à présent, c'était une note qui permettait de classer les personnels pour gagner (ou pas) à chaque échelon quelques mois. Cette note était composée de la note d'inspection et de la note administrative attribuée par le chef d'établissement dans le second degré. Désormais, pour la classe normale, il y aura deux périodes d'évaluation au 6^e et au 8^e échelon à partir de « rendez-vous carrière ».

L'inspecteur et le chef d'établissement (dans le second degré) vont rédiger un « compte-rendu de carrière » au travers d'une grille d'évaluation permettant de proposer (ou pas) un avancement accéléré. Ce document sera réalisé à partir d'une inspection et d'entretiens.

Contrairement à avant, l'inspecteur et le chef d'établissement donnent un avis direct sur un avancement accéléré. Jusqu'à présent cet avis était indirect. Cette évaluation directe interroge, quand on sait que dans l'enseignement privé les directeurs ne sont pas des agents publics mais des personnels directement payés par les OGE.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la pertinence des items choisis dans la grille d'évaluation. En effet, les « compétences » qui seront évaluées laissent une plus grande marge de manœuvre aux évaluateurs. De plus, ces 11 items, basés sur les 70 entrées du « référentiel de compétences professionnelles » sont éloignés des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Le processus recommence pour le passage à la Hors-classe et à la classe exceptionnelle (qui sera en partie

un grade d'accès fonctionnel, ce que nous dénonçons). En dehors de ces périodes, l'inspection doit mettre en place un « accompagnement » des personnels, qui peut être imposé par la hiérarchie, et donc qui a peu à voir avec une volonté de formation continue. Cette mesure va notablement renforcer le contrôle de la hiérarchie sur les personnels.

Cette logique basée sur des critères subjectifs, sur l'arbitraire et l'individualisation, n'est pas neuve. C'est la logique du décret Chatel de 2012 que Peillon avait abrogé... avant qu'il revienne par la fenêtre.

Et les non-titulaires ?

Une nouvelle circulaire encadre l'évaluation des enseignants, CPE et COP non-titulaires dans le second degré. Elle participe de cette même logique arbitraire puisque la grille d'évaluation ressemble à celle des titulaires. La grosse différence étant la... précarité.

Tous les 3 ans, chaque agent.e fait l'objet d'une évaluation qui « peut » (donc ce n'est pas automatique !) donner lieu à une revalorisation. Pire : les contractuels seront sous le coup d'une évaluation permanente car le ministère préconise qu'à chaque CDD, même s'ils se succèdent, soit mis en place une période d'essai...

Et les personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux ?

Ces personnels subissent depuis quelques temps déjà cette logique qui s'applique maintenant aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation¹.

C'est la même logique : grille d'évaluation, entretiens... mais en pire car il est possible d'accélérer la carrière comme il est possible de la ralentir en demandant des pénalisations qui ont pour effet d'augmenter le temps dans un échelon.

¹ Pour les textes de références, voir les BIATSS de l'ESR dans ce dossier.

Dans l'enseignement supérieur

Evaluation des personnels des Universités : non à la subordination hiérarchique !

Les enseignants-chercheurs sont en lutte, depuis 2009, contre un projet visant à les soumettre à une évaluation individuelle systématique de nature non scientifique mais managériale. V. Pécresse avait jeté la communauté universitaire dans la rue en 2009. Un moratoire s'en était suivi jusqu'à ce que G. Fioraso revienne à la charge en 2014, avec une version, en apparence édulcorée de cette évaluation, pudiquement renommée « suivi de carrière », mais qui reste un véritable contrôle.

Chaque enseignant-chercheur doit faire un rapport individuel tous les 5 ans, transmis au Conseil National des Universités. La section du CNU évalue le dossier et transmet ensuite son avis au chef d'établissement et à l'agent.

Le dispositif (introduit par V. Pécresse et confirmé par G. Fioraso) s'articule avec la modulation du service d'enseignement, qui permet aux établissements de chercher à imposer des heures d'enseignement non rémunérées, et avec les primes au mérite (PEDR).

Si le « suivi de carrière » est présenté par la circulaire de 2015 comme un « outil RH » destiné à promouvoir « l'épanouissement professionnel » des personnels, il sera surtout un très bon outil managérial pour attribuer des primes et pour repérer ceux des collègues auxquels il faut proposer d'enseigner gratuitement. L'Université étranglée par l'autonomie, contrainte aux gels de postes, n'a plus les enveloppes nécessaires

au maintien de ses cartes de formation. Augmenter le service d'enseignement des personnels serait une réponse de court-terme à ce problème, dégradant irrémédiablement la qualité du service d'enseignement supérieur et de recherche, en asphyxiant plus encore le temps de recherche qui permet aux universitaires de proposer un enseignement adossé à la recherche à toutes et tous, en tout point du territoire.

sup.net/spip.php?article3439).

En ce mois de février, on compte déjà 13 sections qui ont passé de telles motions. La contagion de l'insoumission est en route. Cette procédure ne se fera que si les enseignants-chercheurs l'exécutent. Il est temps qu'ils se rappellent à leur liberté fondamentale, gage de la qualité et de l'indépendance du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Les personnels BIATSS subissent également l'évaluation.

Le décret interministériel n° 2010-888 du 28 juillet 2010, l'arrêté du 18 mars 2013 et les circulaires relatives à « l'appréciation de la valeur professionnelle » et à « l'entretien professionnel » pour les agents administratifs et techniques de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ont créé le cadre de leur évaluation et de leur subordination à la direction de l'établissement. C'est contradictoire avec le principe de l'organisation hiérarchique, garant du statut des fonctionnaires, de leurs droits et obligations et finalement de l'égalité d'accès des citoyens au service public.

Le nouveau régime indemnitaire du RIFSEEP met en place les conditions matérielles de ce qui est devenu une mise en compétition des travailleurs entre eux, en ajustant le montant des primes à des critères subjectifs, dont les conclusions de l'entretien annuel...

Ainsi, en quelques années, les conditions de l'individualisation et de l'isolement des agents se sont déployées et menacent aujourd'hui directement nos garanties et nos capacités d'actions collectives.



Renouvelé fin 2015, le CNU s'était prononcé contre le « suivi » de carrière par une majorité de ses sections. La Commission Permanente du CNU cède pourtant à la pression en juin 2016, face à la menace de dessaisir le CNU de cette procédure au profit d'une instance non élue (HCERES).

La CGT FERC SUP est à l'origine d'un vaste appel, unitaire, récemment signé par des organisations aussi diverses que QSF, FO, SUD ou le SNESUP, à ce que les sections CNU s'engagent à ne pas siéger et à ne pas examiner les dossiers individuels déposés en réponse à l'injonction administrative (<http://cgt.ferc->

Dans les organismes de recherche

A l'INRA

L'évaluation à l'INRA est uniquement de type managérial, sans contre pouvoir ni élus comme cela se passe par exemple au CNRS. Pour les ITA, il existe un entretien annuel d'activité où l'agent est amené à juger son travail conjointement avec son « chef », ce que la CGT-INRA a vigoureusement dénoncé et combattu et combat encore. Il existe aussi des CEI (Commissions d'Évaluation des Ingénieurs), en théorie des évaluations de type « conseil », mais en pratique les dossiers CEI peuvent influencer sur les carrières et les promotions. Les chercheurs sont soumis (le mot est choisi à dessein) à des Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS), lesquelles sont totalement aux mains de la hiérarchie de l'organisme et vis-à-vis desquelles la CGT-INRA est extrêmement critique, réclamant un contrôle *a minima* par la présence d'élus des CAP CR ou DR. Aujourd'hui la Direction puise selon son bon vouloir des « représentants » dans les conseils scientifiques de départements qui sont composés d'élus (par les seules catégories A) sur des listes « apolitiques & asyndicales » pour leur très grande majorité) ou de nommés...

La CGT-INRA a donc une position de principe contre l'évaluation, d'autant que nous partageons les analyses démontant ce phénomène de société quantifiant les activités humaines à des fins le plus souvent managériales (incidences sur les avancements, les primes et à plus forte raison, si le RIFSEEP passe, sur le salaire !) et nous sommes extrêmement réservés sur l'évaluation par les pairs, dogme de bien des EPST.

Nous considérons qu'évaluer, c'est comparer ! Comparer, c'est aboutir à dire que Paul est mieux que Pierre et surtout faire dire à Paul « je suis moins bien que Pierre » ou le plus souvent « je travaille mieux que lui », ce n'est pas la fonction du syndicat ! Nous dénonçons à la concurrence le fait d'être un moteur en général et dans la recherche en particulier ! Nous sommes pour faire ensemble, affronter ensemble, construire ensemble, ce qui nous paraît entrer en collision avec les principes mêmes qui sous-tendent l'évaluation.

Pour en savoir plus sur nos positions, voir www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/Tract-evaluationITA.pdf et www.inra.cgt.fr/actualites/tracts/evaluation-ita-4p.pdf

AU SNTRS

L'enjeu de l'évaluation de la recherche par les pairs

La découverte scientifique n'existe pas si elle n'a pas été évaluée, avant sa publication dans une revue, par un comité de lecture composé d'experts de la discipline (l'évaluation par les pairs).

En France, la recherche publique s'est structurée autour d'organismes nationaux qui ont conféré à la communauté scientifique une grande liberté dans l'élaboration des programmes de recherche grâce notamment à leurs instances scientifiques : Comité National au CNRS ou Commissions Scientifiques Spécialisées pour les autres organismes (INSERM...). Elles évaluent l'activité de recherche des laboratoires et des chercheurs. Les personnels Ingénieurs et Techniciens ne sont pas évalués par ces instances, ils sont soumis à une appréciation hiérarchique en préalable aux CAP de promotions.

L'évaluation scientifique des organismes de recherche est nationale et comparative. L'indépendance de ces instances à l'égard de la Direction, du pouvoir politique et des forces économiques est assurée par la présence importante de membres élus.

Le pouvoir politique cherche la maîtrise totale des orientations de recherche et pour cela vise à marginaliser les instances scientifiques des organismes au profit de comités d'experts non élus tels l'AERES (devenue HCERES). L'objectif est d'asservir la recherche aux finalités des entreprises et de l'État, transformant les scientifiques en simples exécutants.

Il faut défendre le système d'évaluation par des instances scientifiques élues, garant d'une recherche libre, originale, cohérente sur le plan national.

Il est important de se souvenir qu'il y a toujours une évaluation des activités humaines, reste à savoir si nous revendiquons que cette évaluation soit positive, utile aux personnels et faite par eux sous leur contrôle, ou bien, si on laisse faire, qu'il n'y ait que l'évaluation sanction par la hiérarchie.

Dans l'enseignement privé sous contrat

Dans l'Enseignement privé sous contrat, seul.es les enseignant.es sont directement rémunéré.es (et évalué.es) par les services du Rectorat. À moins qu'il n'y ait externalisation, les personnels « non-enseignants » chargés de l'éducation (surveillant.es), de l'entretien, de la restauration, de l'administration, de l'aide aux enseignant.es (ATSEM, AVS)... sont salariés dans chaque établissement par une association de gestion. Ces associations - Loi 1901 - peuvent être des AEP dans l'enseignement laïque. Très majoritairement, il s'agit d'OGEC¹.

Et l'évaluation dans tout ça ?

C'est l'employeur associatif qui dispose de ce « droit ». Dans les faits, il est délégué aux chefs d'établissement et aux responsables hiérarchiques, eux-mêmes salarié.es de l'association. Depuis 2009, les salarié.es sont rémunérés en fonction d'une « fiche de classification », forme d'évaluation selon 5 critères (technicité, responsabilité, autonomie, communication, management) dont découle la rémunération en points. Cette fiche était initialement amenée à évoluer en fonction des formations, de l'implication... évaluées au long de la carrière.

Et concrètement ?

Et bien ... pas grand-chose. Entre 2009 et 2015, il a existé un EAAD² qui intégrait une évaluation. Elle consistait en un entretien du/de la salarié.e en tête-à-tête avec un.e responsable ; tous deux remplissant puis confrontant une même grille d'évaluation du travail. Deux remarques : cet entretien n'a souvent jamais été mis en place par « manque de formation des évaluateurs ». Lorsqu'il a eu lieu, il était assez mal vécu par la/le salarié.e qui redoutait une remise en cause-sanction de son travail et/ou en attendait une reconnaissance - financière - de sa valeur. En vain.

Et aujourd'hui ?

Un autre entretien existe : l'entretien d'activité. Il est non obligatoire et la grille d'évaluation type a disparu. Il est à parier que ce « rendez-vous » entre salarié.e et employeur va être peu utilisé.

Plusieurs raisons : la mise en place obligatoire d'un autre entretien dit « professionnel » sur la formation va prévaloir. Surtout, l'entretien d'activité pourrait amener l'employeur à constater une « implication » du/de la salarié.e et donc l'amener à lui accorder les points d'indices supplé-

mentaires prévus par la convention collective : un crève-cœur pour ce représentant de l'OGEC.

L'évaluation systématique a-t-elle complètement disparu pour autant ?

Non. Pour les précaires et les contrats aidés, un entretien d'évaluation de fin de contrat est toujours bien tenu. S'agit-il de proposer une amélioration du poste de travail, une dé-précarisation de l'emploi avec l'octroi d'un salaire décent à un.e salarié.e dont le travail est reconnu ? Non, cette évaluation est un entretien-sanction : il est le sésame ou au contraire le refus d'un renouvellement de contrat.

Oui. Lorsqu'il s'agit d'une démarche destinée à entendre le/la salarié.e et agir en conséquence (adaptation du poste de travail, formation, évolution de carrière et augmentation de salaire).

1 : AEP : Association d'Education Populaire, OGEC : Organisme de Gestion de l'Enseignement catholique. Ces organismes perçoivent - pour chaque élève - des subventions destinées à « couvrir les frais de fonctionnement » notamment « la masse salariale des personnels ». Les salarié.es sont donc indirectement rémunéré.es par la commune (1^{er} degré), les conseils départementaux, régionaux et l'Etat (2nd degré).

2 : Entretien Annuel d'Activité et de Développement.

L'entretien professionnel ou l'évaluation individuelle comme outil managérial

Concernant les personnels des établissements publics ou privés sous contrat, la FERC CGT constate une grande variété de positions, notamment sur l'évaluation par les pairs dans la recherche, mais une constante demeure. Si nous défendons le principe fondamental que les agents se doivent de remplir leurs missions, contribuant ainsi au service public, nous considérons qu'il n'est pas possible de dissocier leur travail de l'environnement (moyens, conditions de travail, collectifs de travail, etc.) dans lequel on leur demande de l'accomplir.

Qu'il s'agisse de l'entretien individuel annuel, de l'évaluation individuelle ou du « suivi de carrière », une tendance lourde se dégage : un processus de subordination aux directions. Ceci est incompatible avec les principes du statut de la Fonction publique d'État. L'organisation hiérarchique du travail est fondée sur les différents degrés de responsabilité liés aux différents corps et grades.

L'évaluation individuelle, telle qu'elle est mise en place, s'assortit toujours d'objectifs à atteindre et d'une appréciation de la hiérarchie qui débouche sur l'attribution de primes ou de sanctions. C'est un type de management infantilisant, nocif et pathogène, issu du privé, qui ne convient pas à la réalisation sereine des missions du service public. **La FERC CGT met donc en débat cette question de l'évaluation des personnels et de ses implications sur les personnels.**

COLLECTIFS DE TRAVAIL FÉDÉRAUX

Lors de sa 1^{ère} commission exécutive du nouveau mandat, la FERC a reconduit un certain nombre de collectifs de travail. Ils ont pour but de contribuer à la démarche revendicative de la CGT dans nos organisations fédérées.

Ces collectifs sont le lieu de la mise en commun des réflexions des différents syndicats et de la construction de revendications fédérales afin de les porter au plus proches des syndiqué.es et des salarié.es par le biais des organisations fédérées mais aussi des collectifs, des espaces revendicatifs confédéraux et des structures interprofessionnelles en territoire.

Ils doivent aussi être porteurs de propositions pour des initiatives fédérales (journées d'étude, dossiers spécifiques dans nos publications, etc.) et être vecteurs de notre projet de changement de la société notamment par la transmission d'informations et de réflexions sur nos champs spécifiques aux Unions Locales, Unions Départementales et Comités régionaux.

Ils sont en partie les lieux dans lesquels les membres de la CEF/CFC construisent l'activité fédérale mais sont aussi ouverts sans restriction à l'ensemble des militant.es des organisations fédérées qui souhaitent s'y investir. Ils sont force de proposition auprès de la direction fédérale pour développer nos revendications et renforcer le bon fonctionnement de notre organisation. Les collectifs « Qualité de vie syndicale », « Formation syndicale », « Elections professionnelles/représentativité », « Communication » doivent nous permettre de mener l'activité quotidienne de la fédération pour qu'elle réponde au mieux aux aspirations des militant.es et syndiqué.es et leur fournir des outils utiles pour mener à bien leur activité.

Les collectifs revendicatifs (voir liste ci-dessous) doivent permettre aux camarades des différentes organisations fédérées de se rencontrer pour élargir les revendications propres à leurs champs de syndicalisation en mettant en commun ce qui les rassemble et d'être à l'offensive pour contrer les attaques menées contre les droits des salarié.es et des retraité.es par les gouvernements successifs en portant des axes revendicatifs qui permettront de construire de nouvelles conquêtes sociales pour l'ensemble de la population.

Pour plus de renseignements sur ces collectifs, n'hésitez pas à contacter la fédération (ferc@cgt.fr)

| Collectifs de travail | Animateur.trice |
|--|---|
| Qualité de vie syndicale - organisation | Olivier Champoussin/Clément Schertz |
| Formation syndicale | Ghislaine Le Divechen |
| Elections professionnelles- représentativité | Christel Poher/Christine Fourage |
| Communication | Christine Bariaud/Matthias Perez |
| Associatif | Chantal Pichot |
| Culture | <i>à définir</i> |
| DLAJ | Christine Fourage |
| Enseignement supérieur Recherche | Marie Buisson |
| Femmes mixité | Marie Buisson/Nadine Castellani-Labranche |
| Formation professionnelle | Matthieu Brabant/Patricia Docaigue |
| International et solidarité | Philippe Legrand |
| Jeunesse | Clément Schertz/Matthieu Brabant |
| Laïcité | Alain Barbier |
| Lutte contre les discriminations | Olivier Champoussin/Clément Schertz |
| Numérique | <i>à définir</i> |
| Précarités | Matthieu Brabant/Matthias Perez |
| Protection sociale | Alain Barbier |
| Questions éducatives | Matthieu Brabant/Vincent Martin |
| Sports | Patrick Touseau/Marie-Thérèse Fraboni |
| Travail santé | Françoise Lignier |

VIE FÉDÉRALE

2017 : LA FORMATION EN FORCE

L'année 2017 s'annonce comme une année importante pour la formation syndicale dans notre fédération. La demande des syndicats et des organisations fédérées prend de l'ampleur et nous sommes de plus en plus sollicités.

En effet, nous co-organisons avec les syndicats et organisations fédérées, à leur initiative, pratiquement un stage par semaine. Stages CHSCT, AT/MP, Accueil, Vie syndicale...

Nous allons de ville en ville : Clermont, Nancy, Marseille, Grenoble, Toulouse, Rennes ... mais nous n'avons pas le temps de faire du tourisme. Spéciale dédicace, aux camarades qui nous ont si bien accueillis.

Les stages financés par les employeurs qu'ils soient publics ou privés prennent de l'ampleur. Le secteur public de notre fédération développe particulièrement les stages CHSCT.

Notre secteur privé n'est pas en reste. Pour la première fois depuis l'existence de notre fédération, nous avons organisé un stage Eco-CE. Belle proposition de stage centrée sur le travail, le réel, où le comité d'entreprise est un outil d'émancipation.

Après une période de tâtonnements, les syndicats construisent eux-aussi, leurs plans de formation.

Pour autant, tout est loin d'être simple. La création d'un fonds paritaire et la mise en place de la subrogation des salaires dans le secteur privé nous contraignent à être extrêmement précis et rigoureux dans la gestion administrative de nos dossiers de stage. Numéro de stage, feuille d'émargement, fiche administrative... sont devenus des éléments incontournables.

Nous devons encore travailler l'appropriation par les syndicats de cette réforme et des changements qu'elle induit.



FORMATIONS 1^{er} SEMESTRE 2017 À COURCELLE ET À MONTREUIL

Vous trouverez plus de précisions dans le courriel spécial Formation syndicale 2017 (voir sur le site FERC)

Stage d'accueil :

27 et 28 mars à Montreuil

- Découvrir physiquement la CGT, s'y sentir chez soi, connaître la démarche de notre syndicat pour y prendre toute sa place

Direction, animation d'un syndicat : 3 au 7 avril à Courcelle

- Pour les dirigeants ou futurs dirigeants d'un syndicat ou grosse section syndicale
- Identifier le rôle des dirigeants, quelques techniques et points d'appui pour exercer son mandat, porter un discours cohérent, renforcer le syndicalisme et gagner

Juridique Niveau 1 : du 22 au 24 mai à Courcelle

- Pour les agents du secteur public et les salariés du privé
- Appréhender le droit et suivre et accompagner une procédure contentieuse

Sentinelles du Travail : du 22 au 24 mai à Courcelle

- Pour tout militant syndical
- Agir pour enrichir l'action syndicale et transformer le travail

Stage d'accueil : 1^{er} et 2 juin à Montreuil

LE SITE INTERNET DE LA FÉDÉRATION FAIT PEAU NEUVE

La modernisation de notre site internet était une décision de la précédente mandature.

Après une réflexion collective de la commission exécutive fédérale et, plus particulièrement, du collectif fédéral communication, le nouveau site a pu être présenté aux congressistes du XII^e congrès de la fédération. Nouveau site, nouveau nom de domaine, on y accède maintenant avec l'adresse www.ferc-cgt.org

Portail de la fédération et de ses syndicats, le site est résolument tourné vers l'activité militante. Sa page principale met en avant l'action revendicative et les luttes. On y retrouve nos analyses via le « dossier du mois » ainsi que nos publications syndicales. L'actualité des syndicats, ainsi que celle de la confédération y sont aussi en bonne place.

Cette page est à l'image de notre fédération et de son rôle : lier l'activité

des syndicats dans une perspective interprofessionnelle et confédérale.

Le site est une banque d'information importante pour les militantes ou pour toute personne s'intéressant à nos champs d'activités.

On retrouve tous les articles classés par mots clefs thématiques facilement accessibles via le menu. Les publications de notre institut d'histoire sociale fédéral sont maintenant consultables via une rubrique dédiée.

Mémoire de notre production revendicative, le site permet de consulter nos textes de congrès, nos repères revendicatifs ainsi que toutes nos productions. C'est un outil pour faire vivre nos revendications dans les structures de la CGT et auprès des salarié.es.

Faire vivre notre site internet est de la responsabilité de toutes et tous. Il est important de nous communiquer via le mail ferc@cgt.fr les articles que les syndicats jugent utile de publier.

Une lutte, une action syndicale, une actualité chaude... il faut avoir le réflexe de les faire partager accompagnés d'une photographie.

Pour compléter notre communication, un système de newsletter lié au site internet est en cours de finalisation. Elle permettra d'informer régulièrement sur les articles à la une.

Les inscriptions sont déjà ouvertes n'hésitez pas à vous inscrire et à faire s'inscrire vos camarades. Pour aller plus loin d'autres chantiers restent ouverts à la réflexion de la fédération : l'utilisation des réseaux sociaux, la vidéo ... mais c'est encore une autre aventure !

8 mars : luttons toutes et tous pour l'égalité des droits !

Journée de LA femme, journée des femmes... Non, malgré les raccourcis volontiers utilisés par les médias et les nombreux stéréotypes véhiculés à cette occasion, le 8 mars ne peut se réduire à ces appellations. Il s'agit bien de la Journée internationale des droits des femmes. Son origine se (...)

#8mars15h40

Le dossier du mois



C'est chaud



Fonctionnarisation de PO : stop au marché de dupes !

6 février 2017 / Enseignement Supérieur et Recherche / Rémunérations / UN CGT CROUS et CNOUS

Le ministère n'a aucune base légale pour maintenir la dérogation à l'emploi de fonctionnaire dans la CROUS, depuis la loi déontologie d'avril 2016. Le nouveau (...)

INTERNATIONAL

XV^e RENCONTRE DU CSFEF - MADAGASCAR

Du 14 au 16 novembre 2016, s'est tenue la XV^e Rencontre du Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation (CSFEF).

Des représentantes et représentants des syndicats de l'éducation des pays francophone ont convergé vers Antananarivo, capitale de Madagascar, pour prendre part à ce grand événement. Plus de 80 délégués issus de 33 pays !

Le CSFEF représente la majorité des syndicats de l'éducation des pays francophones. Il est une organisation internationale non gouvernementale (OING) reconnue par l'Organisation internationale de la Francophonie et travaillant au sein de l'Internationale de l'Éducation.

La FERC CGT était représentée par notre Camarade Philippe Legrand, de la CGT Enseignement Privé.

Au menu, plusieurs tables rondes ont traité d'enjeux majeurs :

- Comment assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie? La cible 4 des Objectifs du développement durable (ODD).

- Comment relever les défis posés par le PASEC (Programme d'Analyse des Systèmes Éducatifs de la Conférence des Ministres de l'Éducation des États et Gouvernements de la Francophonie) ?

- Quels financements pour l'atteinte des ODD - les gouvernements abdiquent-ils leurs responsabilités en éducation au profit du secteur privé ?

- Les programmes de formations professionnelle et technique devaient-ils viser une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail ?

- Comment sortir de la précarité en éducation ? Quel statut pour les enseignants ?

Cette Rencontre a été l'occasion, à quelques jours du Sommet de la Francophonie, de sensibiliser les chefs d'État et de gouvernement à

l'importance de l'éducation dans les pays de la Francophonie. À ce sujet, le CSFEF leur a fait parvenir une déclaration qui démontre la mobilisation de la Francophonie syndicale pour une éducation publique, gratuite et de qualité pour toutes et tous. Cette mobilisation sera nécessaire afin que les pays de la Francophonie puissent atteindre les objectifs du développement durable adoptés par l'Organisation des Nations Unies et, en particulier, l'objectif 4 qui concerne l'éducation. Cet objectif vise à « *assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie* ».

Cette Rencontre a permis aussi de tracer les grandes orientations du CSFEF au cours des deux prochaines années.

Les participants et participants ont également participé à des ateliers sur les thèmes suivants :

- Les droits syndicaux,
- La protection sociale,
- La santé au travail et les conditions de travail,
- La représentativité syndicale et les élections professionnelles.

Dans la foulée de cette Rencontre du CSFEF, les 57 chefs d'État et de gouvernements des pays membres de la Francophonie ont clôturé le 16^e Sommet de la Francophonie en publiant la « Déclaration d'Antananarivo », dont plusieurs paragraphes concernent l'éducation, faisant écho aux débats qui se sont tenus : liberté d'expression, citoyenneté et démocratie, développement durable, enseignants qualifiés pour une éducation de qualité, attachement à l'éducation publique et contrôle renforcé du secteur éducatif privé.

Il s'agit là d'une victoire importante, non seulement pour les syndicats de l'éducation affiliés au CSFEF, qui ont fait parvenir une déclaration à l'OIF (Organisation Internationale de la Francophonie) en mai dernier, mais aussi pour l'ensemble des organisations de la société civile qui ont signé l'Appel contre la marchandisation de l'éducation.

En effet, l'article 39 représente la déclaration la plus forte faite par des chefs d'État contre la marchandisation de l'éducation, pour une éducation publique, gratuite et de qualité pour tous et toutes et pour une régulation des acteurs privés de l'éducation. Elle reconnaît explicitement le rôle de la société civile et demande à l'OIF de travailler avec elle, ce qui reflète l'importance de la mobilisation collective de l'ensemble des signataires de cet Appel au cours des derniers mois.



Liste des pays représentés à la XV^e Rencontre du CSFEF :

Algérie, Belgique, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Canada, Cap Vert, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, France, Gabon, Guinée Conakry, Haïti, Liban, Luxembourg, Madagascar, Mali, Maroc, Ile Maurice, Mauritanie, Niger, Québec, République Centrafricaine, République Démocratique du Congo, Roumanie, Rwanda, Sénégal, Suisse, Tchad, Togo, Tunisie.

LES ROHINGYAS, LA MINORITÉ LA PLUS PERSÉCUTÉE AU MONDE SELON L'ONU

Les Rohingyas, une minorité de Birmanie persécutée depuis plus de 30 ans par le régime Birman soutenu par des moines radicalisés.

Les Rohingyas sont des descendants lointains de commerçants et de soldats arabes (venus au VIII^e siècle), mongols, turcs, bengalis qui se sont convertis à l'islam au XV^e siècle. Les Rohingyas vivent en Birmanie dans l'État actuel d'Arakan dont ils forment environ la moitié de la population. Le gouvernement birman estime pourtant qu'ils seraient arrivés au moment de la colonisation britannique et les considère comme des immigrants illégaux bangladais.

En 1948, la Birmanie retrouve son indépendance et les Rohingyas sont alors rejetés et persécutés. En 1982, une loi leur a retiré la citoyenneté birmane. Ils n'ont pas accès au marché du travail, aux écoles, aux hôpitaux et la montée du nationalisme bouddhiste ces dernières années a attisé l'hostilité à leur encontre. Après plus de 30 ans d'exactions, ils ne sont plus que 800.000 dans un pays de plus de 51 millions d'habitants à majorité bouddhiste.

Conflit dans l'État d'Arakan en 2012

Au début de juin 2012, des violences inter-ethniques ont éclaté entre les Rohingyas et les bouddhistes de l'État d'Arakan. Ce sera le point de départ d'une campagne de nettoyage ethnique. Elles se sont traduites par la destruction de milliers de maisons et par la mort d'une cinquantaine de personnes et ont entraîné le déracinement de 90 000 autres. Beaucoup ont tenté de gagner par la mer le Bangladesh, d'où ils ont été repoussés par les garde-frontières. Ce pays accueille déjà 300 000 Rohingyas. Ceux qui n'ont pas pu fuir sont confinés dans des camps dans l'État d'Arakan sous haute surveillance de l'armée.



Le régime birman ainsi que plusieurs moines bouddhistes sont accusés d'avoir participé ou favorisé un « crime contre l'humanité », selon les termes de Human Right Watch (HRW).

L'habit ne fait pas le moine

Des dignitaires bouddhistes, comme le moine Wirathu, qui s'autoproclame le nouveau "Ben Laden birman", ont appelé au déchaînement de violences et à la haine raciale à travers tout le pays. Ces attaques se sont étendues à l'ensemble de la communauté musulmane dans d'autres États de Birmanie. Il dirige le mouvement 969, un mouvement nationaliste et anti-islamique fondé au début des années 2000. La radicalisation du bouddhisme, alimentée par les ignorances et les manipulations de la junte, est une réalité en Arakan et les discours décomplexés de moines tenant des propos racistes, nationalistes et anti-musulmans ont aussi alimenté les violences.

Une grave crise humanitaire

En octobre 2016, les autorités birmanes ont lancé une vaste opération de sécurité et ont suspendu toutes les opérations humanitaires dans le

nord de l'État d'Arakan, alors que 150 000 personnes dépendaient de ces rations alimentaires distribuées habituellement par les Nations unies et les ONG. Les conséquences ont été dramatiques notamment avec des milliers d'enfants souffrant de malnutrition, avec des risques de morts, prévient l'ONU. Aujourd'hui, les services humanitaires reprennent lentement leurs activités.

Les mesures de restriction imposées par le gouvernement central à la communauté Rohingya de l'État d'Arakan, limitant notamment leur circulation à un périmètre strict, ont privé beaucoup d'enfants d'éducation primaire et secondaire, dans une région qui enregistre un des taux d'alphabétisation les plus bas du pays. La situation est encore plus dramatique pour ceux qui vivent enfermés dans des camps insalubres en périphérie, suite à leur expulsion de la ville et à la destruction de leurs villages dans les violences de 2012.

Plusieurs lauréats du prix Nobel de la paix ont exhorté l'ONU à se saisir du sort de la minorité musulmane des Rohingyas et ont critiqué la passivité de la dirigeante birmane Aung San Suu Kyi, elle-même lauréate du prix Nobel de la paix.

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

L'UFR DE LA FERC CGT SERA BIEN PRÉSENTE EN MARS 2017 AU 11^e CONGRÈS DE L'UCR !

Le 11^e congrès de l'UCR (Union Confédérale des Retraités.es) se tiendra du 13 au 17 mars 2017 à Bordeaux. Les délégué.es auront à débattre sur le document d'orientation et les amendements proposés par les USR (Union Syndicale Retraités.es) et UFR (Union Fédérale Retraités.es), afin de dresser les objectifs que la nouvelle direction de l'UCR devra mettre en œuvre pour les 3 années à venir.

20

Le Lien N°190 Mars 2017

La CE de l'UFR, réunie le 15 février dernier, a mis en discussion et validé 48 amendements au document d'orientation de l'UCR.

Ces amendements concernent la dimension fonction publique complètement absente du document d'orientation, la protection sociale, l'abrogation de l'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires AGIRC - ARRCO - AGFF du 30 octobre 2015 signé par la CFDT, CFE-CGC, CFTC..., l'abrogation de la loi « travail », etc.

Les 5 délégué.es de l'UFR de la FERC CGT (Michèle Douville, Mireille Guezenc, Alain Barbier, Philippe Bouyries, Jacques Candas) sont mandatés pour défendre ces amendements au congrès de l'UCR et ainsi porter l'idée d'une action syndicale CGT qui s'étende à toutes les composantes du salariat, y compris l'ensemble de la population retraitée, laquelle est dans sa majorité, anciennement salariée du secteur public comme du privé et dont l'avenir est étroitement interdépendant des actifs qui seront aussi de futurs retraités.

La CE de l'UFR a voté le rapport d'activité de la direction sortante de l'UCR et salué sa capacité de mobilisation des retraités dans le cadre d'un large arc intersyndical (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, SUD, LSR, FCR-FP, Ensemble et Solidaires), notamment le 9 juin 2016, et qui se poursuit dans la journée nationale de mobilisation et de manifestations des retraités le 30 mars 2017.

Alain BARBIER
secrétaire général de l'UFR



RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

À NOUVEAU SUR LA MGEN ¹

Quand sa direction rompt avec la solidarité intergénérationnelle.

Lisons « Valeurs mutualistes » de juin 2016.

À la question : « Pourquoi avez-vous opéré le virage d'une offre globale unique à une gamme d'offres ? » Thierry Beaudet, président, répond : « L'offre dite « globale » conjugue des garanties santé et prévoyance et aussi des prestations d'action sociale et de prise en charge de la dépendance. Elle constitue la marque de fabrique de la MGEN. Une même offre protectrice pour tous et des cotisations qui tiennent compte des revenus : c'est notre traduction du « chacun cotise selon ses moyens, chacun reçoit selon ses besoins ». » **Fort bien.**

Il poursuit : « Si nous y sommes fondamentalement attachés, il nous fallait évoluer. En 1977, la MGEN protégeait six adhérents pour un retraité. Aujourd'hui, nous comptons presque autant de retraités que d'actifs. On ne peut pas faire jouer les mêmes mécanismes de solidarité - entre niveaux de revenus, entre malades et bien portants, entre générations - avec une démographie si différente. »

Virage ou sortie de route ?

La « marque de fabrique revendiquée », qui est celle des premières mutuelles et de la Sécurité sociale de 1945, est abandonnée au nom de l'« évolution ».

Nous allons voir de quelle évolution il s'agit mais d'abord, caractérisons le tour de passe-passe qui consiste à appliquer à une mutuelle protégeant des salariés actifs et retraités (et leur famille) l'argument démographique d'un comptable de caisse de retraite.

Non seulement ce « virage » scandalise pour ce qu'il est mais encore, les adhérents n'ont jamais reçu par écrit les nouveaux tarifs fonction de l'âge, de la position (actif ou retraité) et du niveau des prestations².

À cela, s'ajoute l'augmentation de la cotisation survenue au 1^{er} janvier 2016 pour les retraités qui n'ont pas demandé à changer d'« offre » : de 3,56% à 4,02% pour les moins de 70 ans, 4,19% pour les plus de 70 ans.

Cette « évolution » découle de l'ANI du 11 janvier 2013 (que la CGT a refusé de signer) entre patronat, CFDT, CFTC et CGC, transcrit dans la loi sur « la sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 avec les complémentaires santé obligatoires au 1^{er} janvier 2016 dans le secteur privé³. Cette loi conduit à diminuer les prérogatives de la Sécurité sociale au profit des « complémentaires », en grande partie des assurances privées qui multiplient les publicités dans les médias.

Les dirigeants de la MGEN ont choisi la voie de la mise en concurrence des complémentaires santé avec la Sécurité sociale et de prendre des parts de ce marché en engageant la fusion avec Harmonie mutuelle, visant à devenir le n°1 de l'assurance santé.

¹ Voir Le Lien n°185 nov. 2015, p.23

² Il faut disposer d'un accès à internet et ne pas se perdre dans le labyrinthe du site pour les trouver.

³ Voir Le Lien n°185 nov. 2015, p.22. Pour ce qui est de la couverture, c'est un bide, un an après, la proportion des assurés ayant une CS est passée de 94% à ... 95%.

Par contre, les assurances ont fait une bonne affaire.



Lisons la résolution du 26^e congrès confédéral de la CGT d'avril 1946 :

« Face aux immenses besoins de protection sociale, seul le principe d'association collective nationale et obligatoire est en mesure d'y répondre. L'association mutualiste a donc terminé son rôle de prévoyance et d'assistance sociale. Les syndicalistes ne préconisent nullement de mesures administratives à son encontre (évidemment, on n'est pas comme ça), il serait imprudent et inutile d'en imposer la disparition totale. Le déclin de la mutualité intervenant comme un processus naturel résultant d'une extension permanente du régime obligatoire. »

Cet objectif est toujours d'actualité.

Sans attendre, la lutte s'impose pour améliorer la situation actuelle et rétablir les droits : l'État patron doit financer la moitié de la cotisation à une complémentaire santé des fonctionnaires ; supprimer les remboursements, les franchises et le forfait hospitalier ; et tout à l'avenant.

Philippe BOUYRIES,
Secrétaire de l'UFR

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

L'OR GRIS

Cet article est un « coup de gueule » inspiré de la lecture annuelle de « Capital » qui année après année établit la liste des 500 plus grosses fortunes de France. J'y ai cherché les groupes propriétaires de maisons de retraite ; pour faire « djeun¹ », je l'ai intitulé l'or gris.

Des retraites bloquées depuis 4 ans, représentant, d'après la dernière enquête de la DREES, 1007 € pour les femmes et 1500 € pour les hommes, sans compter ceux et celles qui touchent le minimum, c'est-à-dire beaucoup moins : comment penser à des maisons de retraite dont les tarifs oscillent entre 2700 et 3500 € ? Après l'exploitation des « ressources humaines », un nouveau filon : l'or gris.

Le patronat n'arrête pas de nous rebattre les oreilles avec le « coût du travail » qui empêcherait la compétitivité ... Or ils se payent déjà sur la bête avec le CICE et autres réductions des « charges patronales » c'est-à-dire notre salaire socialisé, à partir de 1,6 x le SMIC. Rappelons qu'à l'heure actuelle, presque plus aucun patron ne paie ces fameuses charges sauf les employeurs publics (voir les textes de la Sécurité sociale).

Ils ont d'ailleurs trouvé un nouveau truc pour ne pas se laisser voler ces bénéficiaires : une fois en retraite, au moins pour ceux qui en ont une suffisante, ils continuent en investissant dans les maisons de retraites et surtout les EHPAD.

Même s'il y a encore en France une majorité de ces maisons qui sont publiques ou associatives, il reste encore de la place pour des groupes privés dont un certain nombre, année après année, figurent dans la liste des 500 plus grosses fortune de France. Ils sont loin de Liliane Bettancourt, désormais la première de cette liste, mais quand même ...

Ainsi, le 134^e sur la liste, Jean-François Gobertier, cofondateur de DOMUSVI, mais désormais à son compte avec GDP Vendôme, à la tête de 35 résidences, émarge à 500 millions d'euros. Il a plein d'idées cet ardéchois amateur de Johnny et de BD : comme il a pu constater que les vieux préfèrent être chez eux, il met sur pied depuis quelque temps les Villas Sully, « domotisées » et où les vieillards aisés peuvent se croire chez eux et être entourés de soins personnalisés et de services à la carte. À peine moins riche, avec « seulement » 400 millions d'euros, Yves Journal qui avait créé Domus VI avec Gobertier et dont il détient 20% du Capital, après la LBO (achat à effet de levier) de PAI est lui à la tête de 250 maisons de retraite. Son petit pactole augmente de 50 millions en 2016.

Le groupe ORPEA, fondé en 1989 par un neuropsychiatre, Jean Claude Marian, s'étend désormais sur 10 pays européens et envisage une extension en Chine. En vrai homme d'affaire, le bon docteur semble fier d'une progression de 16,6% du résultat net du groupe à 136,6 millions pour un groupe qui compte 58000 lits dont 44% à l'Étranger. Il figure à la 226^e place avec 310 millions en hausse de 60 millions.



On peut continuer comme cela avec le groupe Emera où Claude Cheton et Christophe Bergue contrôlent 88% du groupe, 4200 lits, 47 résidences ainsi qu'une importante société foncière. Ils sont 230^e avec 300 millions en augmentation de 50 millions. Ou encore, les familles Didier Menechet et Philippe Péculier qui ont développé deux groupes distincts, SMR Les Opalines (40 maisons de retraites) et SGMR Ouest (17 établissements, 200 lits). Ils sont 400^e du palmarès avec 150 millions en augmentation de 30 millions.

André et Pierre Imbert sont 483^e avec seulement 110 millions mais comme les mafieux, ils aspirent toujours à s'élever.

On a beaucoup parlé dans les rangs de la CGT du coût du Capital, pas assez sans doute ! Sachez qu'en 1996 on entrait dans cette liste des 500 avec 82 millions alors que désormais on n'y accède qu'au dessus de 100 Millions. Que la richesse cumulée des 10 premiers égale 330 milliards, avec une augmentation de 16% en un an ; on apprend aussi que les résultats du CAC 40 n'ont pas été si bons que cela (-13%) ; on ne peut qu'être rassurés : 46 milliards de dividendes seront quand même versés aux actionnaires !

Comme on a peut-être mauvais esprit, on se demandera quel sera le montant de la retraite des employé.es de ces palaces pour retraités ...

Catherine LEFEBVRE

¹ «jeunes»

MAISONS DE RETRAITE: UN COÛT EXORBITANT



RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

MODERNISATION DE LA PROTECTION SOCIALE ?

Depuis des mois, on voit fleurir quantité de propositions de plus en plus en rapport avec la campagne électorale. Cela va de « sauver la Sécurité sociale » à la réduire à une CMU universelle, du « revenu universel » au « régime de retraite universel ». Point commun à quasi toutes : il n'est pas fait mention de faire cotiser davantage les employeurs, ni de supprimer les exonérations dont ils bénéficient ¹.

La CGT a décidé ne donner aucune consigne de vote aux prochaines élections. Pour sauvegarder et rétablir nos droits, nous ne devons pas nous priver d'éclairer les actifs et les retraités sur la réalité des propositions des uns et des autres.

Pour la plupart, elles prennent appui sur les contre réformes qui ont ravagé notre système depuis des décennies. La Cour des comptes a publié le 20 septembre 2016 un rapport sur la Sécurité sociale ².

Ce rapport a alimenté le PLFSS 2017 rendu public quelques jours après, puis la ministre Marisol Touraine s'est vantée d'avoir sauvé la Sécu.

Ce rapport démontre que ce « miracle » n'en est pas un : la cause est simple, les assurés actifs et retraités ont reçu moins de prestations. Il appelle de ses vœux une « réforme en profondeur » de l'Assurance maladie, c'est-à-dire continuer l'ouverture au privé via les complémentaires santé, offensive engagée résolument par le gouvernement Hollande-Touraine.

Page 155 du rapport, on lit :

« Sur une dépense de soins et de biens médicaux de 194,6 Md€ en 2015, les remboursements de l'assurance maladie se sont élevés à 149,5 Md€ (soit 76,8 %). En dehors de la couverture maladie universelle complémentaire (2,2 Md€), le reste à charge, soit 44,3 Md€, a été financé par les ménages, soit par l'intermédiaire des organismes complémentaires pour ceux ayant souscrit une assurance complémentaire (pour 25,7 Md€), soit directement (pour 16,4 Md€). » Cette énorme ponction est due à toute une série de restrictions qui ont été particulièrement aggravées entre 2004 et 2011, pour augmenter



de 2,9 Mds€, en franchises sur chaque boîte de médicament, tickets modérateurs, participation forfaitaire de 1€ par consultation et analyse biologique, hausses du forfait journalier à l'hôpital, baisses de remboursement de médicaments, etc³.

Ce rapport pose la question « d'un réagencement en profondeur des rôles et des compétences de l'assurance maladie obligatoire de base et des assurances complémentaires santé ⁴. »

Le décor était mis en place pour les propositions allant d'un prétendu « 100% Sécu » à la limitation de l'assurance-maladie aux gros risques laissant le reste aux complémentaires santé.

Martin Hirsch (directeur de l'AP-HP et grand suppressor de lits d'hôpitaux et de postes) allèche le client avec sa formule « 100% Sécu »⁵ : « plus besoin du système de la CMU complémentaire » et « plus besoin de prévoir la couverture à 100% des ALD ».

Aujourd'hui, les assurés en ALD sont pris à 100% (pour la seule pathologie concernée), les faire passer dans le cas commun reviendrait à faire financer leur

100% par une participation supplémentaire puisqu'il ne propose pas d'augmenter les cotisations patronales. D'ailleurs sa référence au régime en Alsace-Moselle est révélatrice : là-bas, les assurés sociaux payent une sur-cotisation.

Thierry Beudet de la MGEN combat cette « utopie »⁶ au nom du rôle des mutuelles en avançant à mots couverts une complémentarité structurelle entre assurance maladie et complémentaires santé. D'autres avancent franchement une complémentaire santé universelle.

Quelles que soient les échéances, ces discours ne doivent pas nous conduire à mettre nos revendications en veilleuse : abrogation de la CSG, de la CASA, des exonérations de cotisations patronales, des forfaits, franchises et autres déremboursements.

Philippe BOUYRIES

¹ Plus de 300 Mds€ en 20 ans. <http://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/La-securite-sociale4>

² La liste complète et chiffrée est page 160 du rapport.

³ Voir Le Lien n°185

⁴ Le Monde 14 janvier 2017

⁵ Le Monde 24 janvier 2017



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.