



LE DOSSIER :

Les propositions Macron
dans nos secteurs

P. 11

VIE FEDERALE

Lettre aux syndiqués de
la CGT culture

P. 15

SOMMAIRE

P.3 / ÉDITORIAL

par Marie BUISSON

P.4 / ACTUALITÉ

- . Enseignement professionnel
- . Représentativité patronale
- . AFPA, suite...
- . Fonctionnarisation des CROUS
- . Poursuite du RIFSEEP
- . Précarité dans l'ESR

P.10 / PAROLE À...

. Alain Barbier, nouveau secrétaire général de l'UFR FERC

P.11 / LE DOSSIER

. Les propositions MACRON dans nos secteurs

P.15 / VIE FÉDÉRALE

- . Lettre aux syndiqué.es de la CGT Culture
- . Les défenseurs syndicaux
- . Congrès de la FERC SUP CGT

P.18 / INTERNATIONAL

- . action syndicale européenne
- . situation des universités en Turquie

P.20 / RETRAITÉS

- . Continuité de la vie syndicale
- . Médecine du travail
- . Retraites : le modèle suédois
- . Congrès de l'UCR CGT
- . Privatisation des hopitaux

le lien /

Tel. 01 55 82 76 12

Directrice de publication

Marie BUISSON

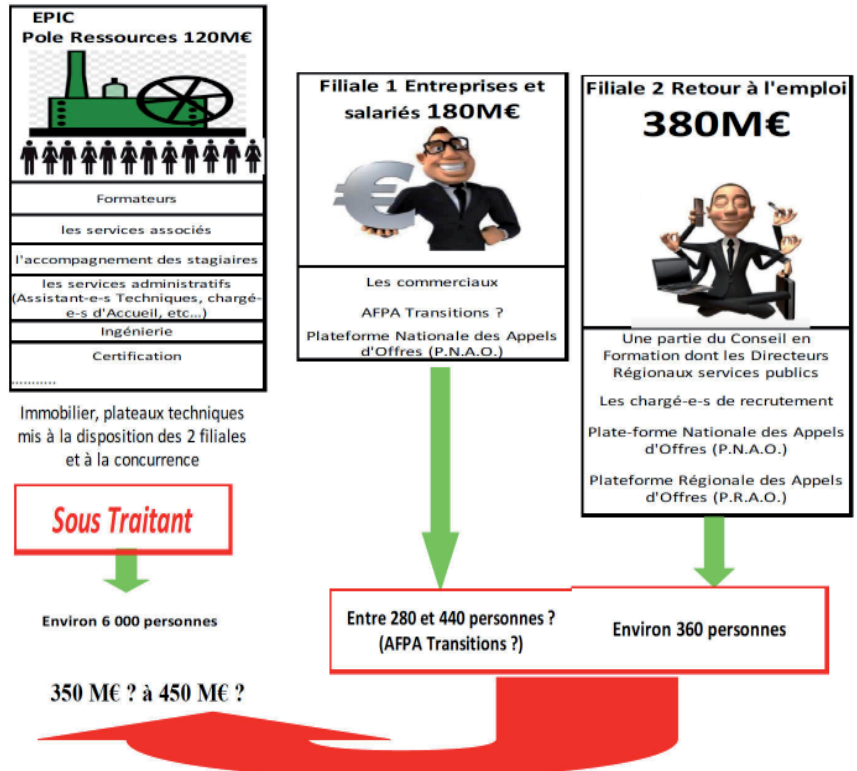
n° CPPAP 0320 S 05498

Trimestriel 1 €

FERC - CGT Case 544

93515 Montreuil Cedex

Imprimerie Rivet Presse Édition



MON ORIENTATION, C'EST LA LUTTE !

DANS LA RUE ET TOUS ENSEMBLE !



Dans l'enseignement supérieur, au moins 1 enseignant.e sur 4 est en contrat précaire. (doctorant.e.s, vacataires, ATER ...)

#StopPrécarité



Et voilà, nous avons un nouveau président de la république ! La campagne qui a précédé a bouleversé

les repères de la vie politique française des dernières décennies puisqu'au deuxième tour les deux partis ayant exercé alternativement le pouvoir étaient absents. L'affaire de l'emploi fictif de la femme de F. Fillon a été emblématique de la déconnexion des politiciens au pouvoir de la vie quotidienne de leurs concitoyen.nes et de leur sentiment d'impunité.

La présence au second tour de la candidate du Front national ne doit pas devenir banale, même si c'est la deuxième fois que cela se produit.

Ce parti d'extrême droite et les idées qu'il porte se diffusent et se banalisent. Nous devons rappeler que ces idées et le projet de société qu'elles portent sont à l'opposé de ce qui constitue notre histoire, nos valeurs et notre projet d'une société plus juste, plus solidaire, plus fraternelle. Nous devons aussi poursuivre nos analyses, les diffuser et débattre avec les militant.es, les collègues qui pourraient être tentés par le vote FN.

Nous faisons connaissance depuis quelques jours avec nos nouveaux ministres venus de la droite, du parti socialiste, des entreprises privées, de la haute administration... Ce qui constitue à coup sûr le point commun entre eux est leur adhésion totale aux principes du libéralisme et de la concurrence libre et non faussée. Ils vont poursuivre et accentuer une politique qui creuse les inégalités et met à mal notre modèle social issu de l'après-guerre.

Le premier chantier sera celui de « la simplification du code du travail ».

Pour nous être intéressés de près à la « loi travail » du gouvernement précédent, nous savons que ce sont toujours les droits des salarié.es que l'on « allège », jamais ceux des employeur.es ! A l'horizon également une réforme de nos systèmes de retraite et de la sécurité sociale...

Nos champs professionnels, de la formation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'éducation, de l'animation, de la culture ont fait l'objet de déclarations du candidat Macron pendant la campagne. Son programme, parfois assez imprécis quant aux chiffres et aux financements, est construit sur les mêmes principes que le reste. Il cache difficilement sous des termes ronflants

« En militant au quotidien sur nos lieux de travail, nous faisons la preuve que d'autres voies et voix sont possibles ! »

(«renouer la confiance», « libérer les énergies ») et un pragmatisme affiché, la casse des statuts, l'autonomie des chef.fes et directeur.trices d'établissements, le renforcement de la régionalisation, l'in-

jonction de rentabilité.

Les élections législatives à venir détermineront la marge de manœuvre laissée au gouvernement Macron et sa capacité à aller très vite et très loin dans son projet de dérégulation du monde du travail. La CGT a mené, avec l'intersyndicale, la lutte contre la loi travail, elle fera de même contre tous les projets contraires à l'intérêt des salarié.es et des retraité.es. Elle est aussi porteuse de projets alternatifs mis en débat dans nos collectifs militants.

En militant au quotidien sur nos lieux de travail, nous faisons la preuve que d'autres voies et voix sont possibles !

Marie BUISSON, Secrétaire Générale

QUEL AVENIR POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE SOUS STATUT SCOLAIRE ?

C'est sur ce thème qu'ont débattu les syndiqué.es présent.es à la journée d'étude qui s'est tenue le 21 avril dernier à Nanterre. Cette journée a réuni des enseignant.es, des militant.es de l'interpro et le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez.

Face aux attaques actuelles et annoncées dans les programmes des candidats aux élections présidentielles, il semblait important de faire le point sur l'importance de cette formation professionnelle.

Si cette voie de formation n'est pas la seule qui permette la réussite des élèves, elle est la plus attaquée sous prétexte de manque de « rentabilité » et sur un principe énoncé mais jamais prouvé : l'apprentissage est la seule voie de réussite pour les jeunes.

Il y a un a priori idéologique selon lequel le monde de l'entreprise réussirait là où l'école échoue. Pourtant, le taux de rupture de contrats d'apprentissage est très élevé, 24 % en moyenne en Île de France, il atteint jusqu'à 35 % pour les contrats de niveaux CAP ou Bac pro, voire 40 % au niveau V dans certaines filières. L'insertion post-bac des apprentis n'est pas avérée. Si leur entreprise d'apprentissage embauche, ils passent d'abord mais si l'apprenti postule dans une autre entreprise, il aura le même taux d'insertion qu'un élève de LP.

L'apprentissage accueille peu de filles (30 %) et très peu d'enfants issus de l'immigration, du coup, c'est le lycée professionnel qui se trouve en charge de former ces deux populations dont l'insertion professionnelle est plus difficile.

Les lycéens et les personnels des lycées professionnels ont vécu ces dernières années de nombreuses réformes qui pèsent sur les conditions de travail et d'apprentissage au sein

des établissements. Le passage au Bac pro 3 ans a réduit d'un an le temps de formation : ce raccourcissement pèse sur les jeunes les plus fragiles scolairement. L'augmentation des périodes de stage réduit également le temps d'apprentissage au lycée et les recherches de stage sont très difficiles. Il y a aussi le passage en CCF (Contrôle en Cours de Formation) de presque toutes les épreuves du CAP et du Bac...

Propriétaire des locaux, employeur d'une partie des personnels depuis 2003, la région prend de plus en plus la main sur la formation professionnelle et la carte des formations.

Ce transfert de responsabilité aux collectivités territoriales vise à définir la carte des formations en fonction des besoins immédiats du patronat local, sans vision de long terme pour développer l'activité économique et en spécialisant les formations des jeunes en fonction de leur région d'habitation.

Mais derrière cette attaque contre les lycées professionnels, ce sont aussi les qualifications et les diplômes, leurs contenus et leur contrôle par l'Etat qui sont remis en cause et renvoyés aux seules organisations patronales. La convention collective permet de construire les grilles de rémunération, l'organisation du temps de travail dans un secteur d'activités.

Au sein des conventions collectives, les syndicats avec le gouvernement et le patronat sont en mesure de mettre en relation les certifications avec une grille salariale afférente.

Depuis 2014, une offensive du MEDEF, appuyé par le gouvernement, vise à réformer les CPC (commission professionnelle consultative) qui ont pour but de définir les diplômes de l'éducation nationale et de plusieurs autres ministères. Il s'agit pour le patronat de mettre à mal la qualification des jeunes sur un secteur d'activité, qualification qui leur appartient, qui garantit leur salaire, qu'ils peuvent faire évoluer.

Notre syndicalisme s'inscrit dans une dimension confédérale. Il ne s'agit pas de défendre la voie professionnelle initiale comme un îlot en dehors du monde mais bien d'en faire une orientation permettant aux élèves de se construire une culture professionnelle et générale leur permettant une intégration sociale.



REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

La réforme de la représentativité des organisations syndicales, initiée par la loi du 20 août 2008 a modifié les règles de la représentativité des organisations syndicales en la fondant sur une mesure d'audience à tous les niveaux de négociation (entreprise, branche et inter-professionnel).

La loi du 5 mars 2014 a créé un cadre juridique pour la mesure de l'audience des organisations patronales.

Celle-ci est appréciée au regard :

- des entreprises adhérentes. L'organisation doit réunir au moins 8% des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs ;
- OU

- des salariés employés par ces entreprises. Les entreprises adhérentes à l'organisation concernée doivent employer au moins 8% des salariés de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs.

Désormais, la négociation des accords collectifs devra se dérouler entre organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche ou au niveau interprofessionnel. Condition sine qua non pour qu'un accord soit étendu.

Le fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs est réservé aux organisations reconnues représentatives. Le financement est proportionnel à l'audience, laquelle permet également aux organisations syndicales et patronales de désigner les conseillers prud'hommes.

Représentativité patronale dans le champ de la FERC (Seules les entreprises de plus de 11 salariés sont prises en compte)	
IDCC 1518 CNEA	Animation (total salariés : 46155) 100%
IDCC 1671 SNADOM UNPDM FEDEPSAD	Maisons d'étudiants (total salariés : 14898) 3% 29% 68%
IDCC 2336 SNEFOS	Foyers et services pour jeunes travailleurs (total salariés : 3698) 100%
IDCC 1516 FFP SYNOFDES	Organismes de formation (total salariés 4408) 42,5% 57,5%
IDCC 2691 FNEP	Enseignement privé indépendant (total salariés : 15400) 100%
En attente IDCC CEPNL	Enseignement privé non lucratif (sous contrat, FESIC et UDESCA) total salariés : 89822 100%
IDCC 2511 CoSMoS FNEAPL CNEA	Sport (total salariés : 50359) 91,4% 5,9% 2,7%
IDCC 7508 UMFREO	Maisons familiales rurales (total salariés : 8291) 100%
IDCC 7509 GOFPA	Organismes de formation agricole (total salariés : 767) 100%

La plupart des branches sont dominées par une organisation patronale exclusive ou très majoritaire, à l'exception de la branche des organismes de formation où la représentativité se partage entre la FFP et le SYNOFDES. La FFP vient de se qualifier pour négocier dans la branche. L'impétrante, longtemps dédaignée par l'autre organisation patronale, ne ménage pas ses appels du pied auprès des organisations syndicales pour que s'établisse un dialogue social « de qualité ». La CGT qui la pratique, notamment au sein de la Fédération Léo Lagrange, est plus que dubitative sur ses intentions.

L'autre fait notable concerne la création de la branche de l'enseignement privé non lucratif qui rassemble en son sein les établissements d'enseignement privé sous contrat (majoritairement catholiques), les instituts et facultés libres catholiques et les écoles de commerce et d'ingénieurs. Ce regroupement, plus que contestable, permet aux établissements catholiques de se dessiner une branche sur mesure afin d'éviter que l'enseignement supérieur privé confessionnel ne soit contraint de rejoindre, sous la pression du Ministère du travail, une branche « laïque », qui, selon ses dires, ne partage pas les mêmes valeurs ! C'est donc sur une base idéologique, au détriment de l'intérêt des salariés, que les patrons ont décidé de se rencontrer, soutenus par la CFDT et la CFTC et le SPELC (Syndicat pour l'enseignement libre catholique).

AFPA : ÉPISODE 2

Cet article qui devait être la fin du premier paru dans Le Lien précédent sera, semble-t-il, le deuxième d'une série dont nous ne pouvons actuellement pas vous donner une date de fin...

**On a tous droit
à plusieurs vies**
(professionnelles)



Après l'annonce de la transformation statutaire de l'AFPA (association) en EPIC (Etablissement Public à caractère industriel et commercial) avec une filiale Entreprise, il y a eu en décembre, la surprenante annonce de la création d'une deuxième filiale DSP (Direction des Services Publics et du Conseil en Formation).

Une instance de coordination des CHSCT de tous les centres de formation AFPA qui en avaient un (≈100) a été consultée et a rejeté les deux projets présentés par la direction, comme l'a fait le CEE lors de deux consultations. Les arguments avancés par la CGT notamment, sont que ce projet manquant d'ambition, n'est pas viable économiquement et comporte des risques psychosociaux avérés et importants que la direction est, pour le moment, dans l'incapacité de traiter alors qu'elle en a l'obligation. (Ex : les dettes sociales seraient portées uniquement par l'EPIC et il y en a... Ne peut compter sur un CA stable dans un domaine très concurrentiel et régit par appels d'offres, ne facilite pas l'organisation et les conditions de travail des salariés, etc.).

Mais coup de théâtre ! Lors du Conseil d'Administration du 04 mai, l'Etat a refusé les traités d'apports

aux deux filiales et reportait cette approbation au 30 mai. Le CA du 30 mai est lui aussi annulé !!! Car la procédure nécessite des délais beaucoup plus longs. Donc les filiales ne pourront être opérationnelles au mieux qu'en fin d'année !

D'autre part, des élections professionnelles devaient avoir lieu en décembre dernier. Avec la transformation statutaire annoncée, ces élections ont été reportées. Mais la direction bloque les négociations d'accords électoraux. Ce qui coince : la direction et la CFDT ne veulent pas de CE dans les filiales. Les autres organisations syndicales veulent ces instances car en cas de difficultés, qui mieux que les CE sont à même de les analyser et d'alerter si besoin les salariés... C'est peut-être ce que ne veut pas la direction, sous couvert de dire et de rabâcher que l'AFPA n'est qu'Une et indivisible (avec 2 filiales)... La direction rejette la faute sur les syndicats.

La CGT AFPA propose pour débloquer ces négociations, qu'aucun personnel ne soit transféré dans les filiales. Donc pas de salarié, pas de CE, donc accord possible.

D'ailleurs l'année 2017 va se dérouler ainsi, c'est donc possible !

Avec une bonne comptabilité analytique, cela permet d'identifier et de séparer les activités entre les trois entités. Cette solution préserverait bien mieux l'unicité de l'AFPA, sans porter préjudice à la séparation des activités missions service public subventionnées, formations des Demandeurs d'Emploi soumises aux appels d'offre, activités Entreprise et Salariés. Cela fluidifierait le travail et les systèmes, éviterait des reportings, des doubles hiérarchies. Plus de souplesse égale tâche qui appartient à la structure et non à la personne. Cela éviterait le transfert de 408 personnes dans la filiale DSP et 228 dans la filiale Entreprise.

A quoi joue la direction ? Attend-elle que la réforme Macron du code du travail soit mise en place, pour un meilleur dialogue social ? Sans doute !

Dans les conditions actuelles, la CGT rejette catégoriquement cette organisation et la création de cette 2^e filiale qui héberge toute l'activité structurante de l'AFPA. LA CGT alerte sur les conséquences délétères sur les personnels, traités différemment suivant leur employeur, et sur l'absence de réponses aux questions de financement de l'immobilier, de sa remise en état, des mises aux normes environnementales et d'accès aux personnes en situation de handicap.

La CGT rappelle qu'en cas de difficulté, il n'y a pas plus de garanties d'emploi dans les filiales que dans l'EPIC.

IL NE SAVAIT PAS QUE C'ÉTAIT IMPOSSIBLE...

Sur une planète où la mondialisation sert d'excuse au recul de tous les « acquis », sur un continent où la liberté économique est plus importante que celle des gens qui y vivent, dans une communauté où l'intérêt des forts prime sur celui des masses, dans un pays où on nous explique depuis des années que le rapport de force n'existe plus, le petit syndicat CGT (plus de 600 000 adhérent.es en 2016) résiste encore et toujours à l'envahisseur MEDEF&CO.

Alors que rien n'est possible en France car il n'y a plus de moyens (75 milliards de bénéfices pour les entreprises du CAC40 en 2016), alors qu'il y a trop de fonctionnaires (urgences hospitalières débordées, plus de 35 élèves par classe en lycée, 6 mois d'attente pour un rendez-vous à l'hôpital, pas ou peu de places en crèche) et qu'ils sont la cible du mépris et des attaques de nombreux politicien.nes (« privilégiés », « trop souvent malades »), que leurs qualifications ne sont pas reconnues (« pas besoin d'un bac + 5 pour s'occuper des enfants de maternelle... » !), le petit syndicat CGT mobilise les salarié.es et retraité.es pour une autre société.

En effet, dans cette déprime programmée pour museler les travailleur.euses, les PO (personnels ouvriers) des CROUS, contractuel.les de droit public, viennent de gagner après des mois de lutte et des années de revendication un protocole d'accord pour intégrer la fonction publique, en accédant enfin à un « statut ». 20 ans de lutte pour la CDIisation avaient déjà précédé...

Il faut savoir que les PO des CROUS sont soumis à l'autorité d'un « directeur général » investi de tous les pouvoirs concernant leurs carrières, les promotions comme les sanctions. Si les personnels ont le malheur de tomber sur un despote les conséquences sont dramatiques (conseil de discipline pour des raisons saugrenues, remise en cause de l'action sociale, chantage à l'emploi, déplacement imposé...).



Dernièrement un personnel de cuisine est passé en conseil de discipline pour avoir pris en cuisine deux cuisses de lapin pour son dîner : c'est la mobilisation collective qui a permis d'éviter les sanctions. Malgré cette épée de Damoclès permanente qui pèse sur leurs têtes, les PO ont été nombreux à participer aux actions menées par la CGT depuis trois ans.

Les contractuel.les des CROUS pourront donc dès le 1^{er} avril 2018 (ce n'est pas une blague) choisir de garder le statut de PO ou devenir ITRF. Cela paraît peu mais pour les PO c'est la reconnaissance d'un investissement journalier pour les étudiant.es et, enfin, un égal traitement de tous les agents des CROUS. C'est aussi un appui pour défendre le maintien des missions des CROUS dans le service public et un appui contre les éventuelles volontés de la nouvelle ministre d'ouvrir grand

le marché de la restauration et du logement étudiant aux opérateurs privés.

Bien sûr tout n'est pas rose, la dégradation du statut de fonctionnaire depuis de nombreuses années est connue : il y avait un choix à faire et ils l'ont fait.

Le protocole d'accord n'est pas parfait non plus, il y a encore des points à éclaircir, des conquêtes à faire, il faudra se battre pour l'intégration des primes dans les salaires et pour les retraites, entre autres.

Les camarades de l'UN CGT CROUS restent mobilisés et maintiendront un rapport de force constant.

Le fait d'intégrer la fonction publique n'est pas une fin en soi, les personnels des CROUS avec la CGT comptent bien continuer leurs actions revendicatives pour aller encore plus loin.

RIFSEEP

Le 10 avril 2017, à peine 2 semaines avant le début des élections présidentielles, un Comité Technique Ministériel du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CT MESR) était convoqué avec plusieurs points à son ordre du jour, dont un « projet d'arrêté relatif à l'adhésion au RIFSEEP des corps des personnels ITRF et ITA relevant des décrets n° 83-1260 et 85-1534 ».

Les personnels relevant des corps ITRF et ITA sont les personnels techniques des universités et des organismes de recherche.

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), c'est le régime indemnitaire qui doit s'appliquer dans toute la fonction publique, en remplacement des primes existantes. Ce régime remet en cause le statut en intégrant une part de rémunération variable selon les fonctions occupées.

Dans l'ESR, la CGT a combattu la mise en place de ce régime, en mobilisant les personnels, en particulier à l'INRA où même la majeure partie des chefs de service se sont exprimés contre ce régime arbitraire contraire à l'esprit d'équipe qui doit présider à tous les travaux de recherche.

Le 10 avril donc, nos organisations CGT (FERC SUP, SNTRS, UN CROUS et INRA), ainsi que FO et Solidaires, ont appelé à une manifestation au ministère, au moment de la tenue du CT.

Bien que ce soit une période de congés scolaires, une manifestation de plus d'une centaine de militants, incluant une délégation du bureau fédéral, s'est rassemblée devant le ministère, scandant des mots d'ordre de rejet de ce régime indemnitaire et soutenant les élus CGT, FO et Solidaires qui sont entrés siéger accompagnés de 4 experts CGT, bien déterminés à empêcher le CT de se tenir.

La présidente du CT a attendu 30 minutes avant d'ouvrir le CT, afin d'assurer la présence des élus du SNPTES qui, paraît-il, avaient des « problèmes de transport ». Nous avons noté que pendant ces 30 minutes, elle était souvent au téléphone...

Lorsque les militants du SNPTES sont arrivés, elle a demandé aux experts CGT de sortir, ce que nos experts ont refusé, restant dans la salle pendant toute la durée du CT, en scandant les mots d'ordre de retrait du projet, de refus du RIFSEEP, et interpellant les représentants du ministère sur les risques qu'ils faisaient courir à la recherche et à l'enseignement supérieur en mettant en place ce système à la tête du client.

au précédent CT, pas d'approbation du PV du précédent CT. Aucun membre du CT n'a pu exprimer un quelconque avis sur le texte mis au vote. Et quand la présidente a enfin demandé « qui est pour ? » sans préciser pour ou contre quoi, sur quel texte les élus votaient, aucun représentant n'a voté pour.

Elle a alors annoncé que l'avis du CT était réputé avoir été rendu sur le RIFSEEP, que la séance était levée, et que les autres textes seraient examinés à une date ultérieure.

Le 13 avril, le journal officiel publiait des arrêtés instaurant le RIFSEEP pour certains corps de personnels ITRF et ITA. A notre demande, l'UGFF a fait voter un vœu au conseil supérieur de la fonction publique de l'État disant notamment que « le CSFPE demande l'annulation pure et simple des arrêtés en question parus au JO du 13 avril et se prononce pour la non publication de celui spécifique au MESR ». Tous ont voté pour, sauf CFTD (contre) et UNSA (abstention).

Le 22 mai 2017, le texte n'est toujours pas publié.

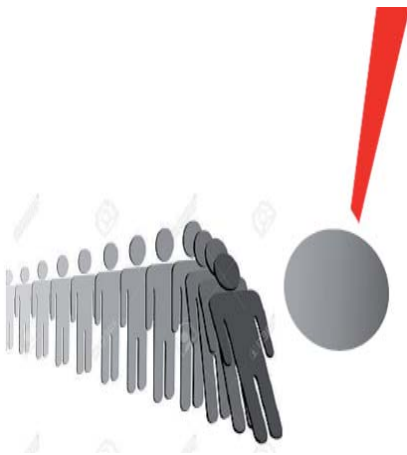
Cette première victoire invite à poursuivre et amplifier la mobilisation. C'est le cas à l'INRA notamment, où plus de 50 chefs de service ont contresigné une lettre au ministère demandant à nouveau la non application du RIFSEEP dans l'ESR.



Tant et si bien que le CT n'a pas pu se dérouler de la façon prévue par les textes : pas de désignation de secrétaire de séance, pas d'examen du suivi des textes examinés

PRÉCARITÉ DANS L'ESR : PARTOUT LA LUTTE PAIE !

Les non-titulaires représentent près de 40% de l'effectif global de l'enseignement supérieur, 90 000 agents non titulaires environ, recensés dans l'Enseignement supérieur et la Recherche : chargé.es de recherche, ingénieur.es d'étude et de recherche, technicien.nes et adjoint.es techniques, enseignant.es et personnels administratifs.



La loi Sauvadet, votée en mars 2012, devait permettre l'accès à l'emploi titulaire, l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique et la limitation du recours aux contrats. L'effet a été contraire : augmentation de la précarité et détérioration de la situation des fonctionnaires.

À ce jour, les contrats des CDD sont pour la plupart d'entre eux rédigés sur des bases illégales : accroissement temporaire d'activité pour des postes permanents, remplacements de titulaires en attente de postes non mis au concours, etc. Par la suite, après deux années de contrats de ce type, en prétextant l'illégalité des renouvellements de contrats, les directions proposent, toujours illégalement, de ne pas reprendre les collègues en poste et les remplacent par de nouveaux collègues sur des bases toujours aussi illégales...

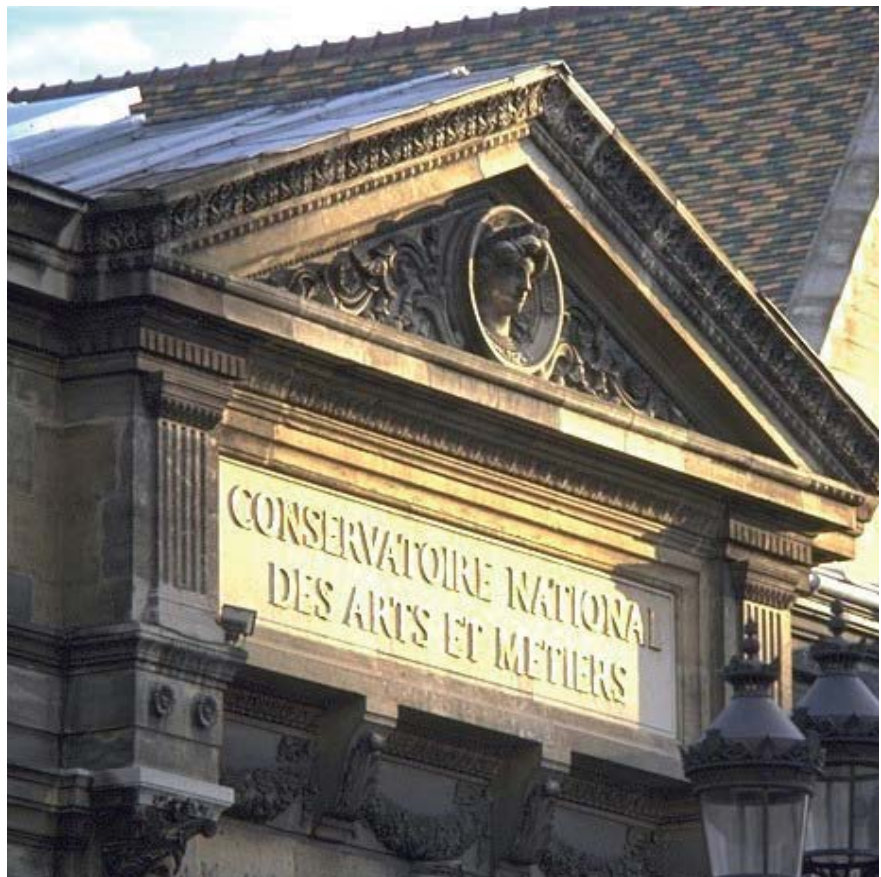
À l'Université Paris 3, à l'Université de Cergy, au Conservatoire national des arts et métiers, au Musée

de l'Homme et ailleurs, les personnels accompagnés des syndicats se sont opposés au non-renouvellement des contrats et ils ont gagné. Au service des publics du Musée de l'homme, dont la réouverture s'est faite en 2015 avec une majorité de personnels contractuels, ce sont 26 contrats à l'accueil, billetterie-réservation, programmation, médiation, multimédia qui sont concernés par ce non-renouvellement.

Au CNAM, ce sont plus de 40 agents du Musée, de la scolarité, des services pédagogiques.

Au Muséum après deux assemblées générales et une rencontre avec la direction, les syndicats ont obtenu un renouvellement d'une année.

Au CNAM, la mobilisation de plus de 200 agents devant le conseil d'administration le jeudi 27 avril, a permis d'obtenir que soit examinée l'éligibilité des contractuel.les non renouvelés aux dispositions réglementaires concernant les personnels dont les fonctions ont un lien avec la mission de formation continue.



ALAIN BARBIER

*Retraité du syndicat CGT réseau Canopé,
élu secrétaire général de l'UFR FERC lors de la conférence nationale (novembre 2016),
membre du BN de la CGT FERC Sup et de la CE de la FERC CGT.*



Quel est la représentativité des retraités.es au sein de la CGT ?

A l'heure de la bombe démographique que constitue le volume des retraités.es dans la population, force est de constater que la continuité syndicale CGT actif.ves/retraité.es est en panne, dans le secteur public comme dans le secteur privé (cf. 11^e congrès de l'Union Confédérale des Retraités en 2017). Cette déperdition se décline également au sein des organisations fédérées de la FERC. Aujourd'hui, moins d'un.e adhérent.e sur deux reste syndiqué.e à la CGT une fois à la retraite. Cela représente une perte sèche pour la CGT en termes de diffusion des positions du syndicat, d'influence dans les débats et discussions. Sur 15 millions de retraité.es, environ 100 000 sont adhérents.es à la CGT.

Pourquoi est-ce important de travailler à la syndicalisation des retraités.es ?

Les enjeux sont de taille. Si les retraités.es et pensionnés.es représentaient un élément marginal de la

société il y a encore un demi-siècle, dans 20 ans ceux-ci représenteront 1/3 de la population. Et ce boom démographique doit nous conduire à réfléchir sur la place des retraités.es dans la société aujourd'hui. Quelle activité revendicative doit en découler pour répondre aux aspirations du plus grand nombre d'entre eux/elles ?

Il est nécessaire de repenser la notion de travail et le rapport que chaque salarié.e exerce avec lui afin de mieux appréhender les différentes phases du travail au cours desquelles le/la salarié.e change de statut (actif.ves/retraité.e). Etre retraité.e ne signifie en aucun cas le retrait du monde du travail mais un changement de statut.

Au moment où les systèmes de protection sociale sont le plus violemment attaqués, la convergence revendicative actif.ves/retraité.es est plus que jamais nécessaire et concerne celles et ceux qui aujourd'hui vivent la précarité dans le travail et hors du travail et celles et ceux qui, au terme d'une vie de labeur, voient le système de protection sociale voler en éclats !

Les retraité.es doivent pouvoir continuer à bénéficier des prestations obtenues par les actif.ves comme l'accès aux restaurants d'entreprise, l'accès aux activités financées par les comités d'entreprise. Afin de construire et gagner de nouveaux droits, nos organisations syndicales doivent devenir l'outil qui permet la confrontation de toutes les dimensions de la vie dans l'établissement et hors de l'établissement, quel que soit le statut.

Quel intérêt d'être syndiqué.es CGT à la retraite ?

Rester syndiqués pour les retraité.es, c'est la possibilité de pouvoir se retrouver naturellement pour se grouper et faire face collectivement à leur nouvel état, construire toutes les revendications qui en découlent. Les retraité.es ne sont pas en dehors des luttes. Ils demeurent des travailleur.ses sous un autre statut qui poursuivent le combat syndical.

Retraités.es et actif.ves doivent unir leurs efforts pour améliorer leur quotidien (pouvoir d'achat, santé, services publics, perte d'autonomie, protection sociale, transports, etc.). La continuité syndicale est donc plus que jamais nécessaire.

Comment travailler à la continuité syndicale ?

La CE de l'UFR réunie le 25 avril 2017 a appelé les organisations fédérées de la FERC CGT à œuvrer à la continuité syndicale de leurs adhérents.es. La syndicalisation des retraité.es, c'est d'abord et avant tout l'affaire des actif.ves, elle se prépare et s'élabore en amont du départ des camarades à la retraite. C'est en particulier la tâche des responsables des syndicats d'établir la liste des adhérent.es susceptibles de prendre leur retraite dans les mois à venir et d'aller les voir bien avant la date fatidique. Le rôle des trésorier.es est essentiel pour préparer ces départs.

MACRON : DES ATTAQUES TOUS AZIMUTS EN PERSPECTIVE !

Suite à une campagne présidentielle marquée plus par les affaires que par un véritable débat d'idées sur les programmes, le verdict des urnes est tombé : Emmanuel Macron a été élu président de la République.

Il est bon de rappeler quelques chiffres de cette élection, un peu particulière avec l'arrivée (certes annoncée) de Marine Le Pen au second tour. Dans ces circonstances singulières, E. Macron n'a recueilli que 66,1% des voix. Si ces premiers lieutenants se targuent d'avoir le soutien d'une majorité de la population, ils oublient les taux d'abstention (plus de 25%) et de votes blancs ou nuls (près de 12% ce qui est un record) ainsi que la volonté de beaucoup de refuser l'arrivée au pouvoir du FN. Cela n'empêche pourtant pas le nouveau président de mettre en place un gouvernement avec d'anciens juppéistes ou sarkosystes et pro Union Européenne (UE qui donne déjà ses directives pour remettre au pas la France et accentuer les politiques ultra libérales déjà mises en œuvre).

Avec une annonce faite dès la campagne : passage en force par ordonnances. Cela signifie donc que le parlement délèguera son pouvoir de légiférer au gouvernement par le biais d'une loi d'habilitation, votée à la majorité des députés. Ensuite ni débat, ni navette entre Assemblée et Sénat : les mesures entreront en vigueur dès la signature du président et auront force de loi si les parlementaires les ratifient. Belle démonstration de démocratie en perspective !

Il faut nous armer dès à présent contre la politique ultra libérale qui va être mise en œuvre car les attaques vont être nombreuses. En premier lieu, une dérégulation totale du Code du travail. Macron envisage une loi El Khomri (dont il était l'instigateur, ne nous leurrions pas...) démultipliée de manière exponentielle dans la casse des droits des salariés. Il prévoit d'étendre la primauté des accords d'entreprise à tous les domaines (salaires, taux de majoration des heures supplémentaires, etc.) alors que la loi El Khomri avait déjà inversé la hiérarchie des normes et rendu un accord d'entreprise moins avantageux que l'accord de branche sur la question du temps de travail. Il prévoit aussi le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif (sauf, grande largesse, cas de harcèlement ou de discrimination !) ainsi que la fusion des institutions représentatives du personnel en une seule.

L'attaque se poursuit sur la réduction du « coût du travail » avec soutien de l'investissement privé par une baisse de l'impôt sur les sociétés, la fin du RSI et la transformation du CICE en allègement de charges pérennes (comprendre l'exonération de 6 à 10 points pour le niveau du SMIC des cotisations sociales patronales). Rappelons que les cotisations sociales sont une part du salaire socialisé des salarié.es et que ce seront donc encore des richesses qu'ils produisent qui seront offertes au patronat sur un plateau d'argent. Le même principe sera mis en place pour le financement de la protection sociale, notamment l'assurance chômage, avec le choix assumé qu'elle soit moins financée par les cotisations sociales assises sur le travail et plus par l'impôt avec une hausse de la CSG, qui n'ait payée que par les salarié.es et les retraité.es et non par les employeurs. En parallèle, l'attaque contre la santé passera aussi par l'élargissement des groupements hospitaliers de territoire (GHT) et une rationalisation des services (comprendre une réduction des services publics de proximité). Ou encore par un travail commun entre les régimes obligatoires et complémentaires pour parvenir à « une meilleure régulation de ces marchés » avec une préconisation de davantage de concurrence et de transparence en matière de complémentaire santé !

Concernant les retraites, Macron veut un système universel (donc fin des régimes spéciaux et des pensions de la FP) avec un régime par points (pour plus d'information voir l'article dans la partie continuité syndicale).

Du côté du patronat, le soutien est complet. Le Medef et la CGPME appellent de leurs vœux ces réformes et adhèrent pleinement à l'idée de les faire passer par ordonnances.

Il nous faut diffuser nos analyses sur ces projets en insistant sur la manière dont ils s'opposent avec nos propositions CGT et avec notre projet de transformer la société pour répondre aux besoins sociaux de toutes et tous, de réindustrialisation et de développement des services publics de proximité. C'est dès à présent qu'il nous faut nous inscrire dans la lutte, tant au niveau professionnel qu'au niveau interprofessionnel.

L'école selon Macron : autonomie, individualisation et libéralisme...

Chez M. Macron, l'individualisation et l'autonomie sont à l'éducation ce que « l'ubérisation » est à l'économie.

Sur l'école primaire, comme d'habitude, on ressort le laïus sur les fondamentaux « lire, écrire, compter » sans qu'on comprenne bien ce que cela implique réellement en termes de programmes et de pédagogie.

Le noble objectif de diviser par deux les effectifs de CP et CE1 en REP et REP+, avec 12 000 postes en plus, cache en fait le redéploiement de 6 000 à 10 000 postes : donc la montée des effectifs par classe partout ailleurs !

Evidemment, ailleurs la question des effectifs par classe n'est pas abordée. Chaque élève est renvoyé à ses difficultés qui vont miraculeusement disparaître grâce à l'accompagnement éducatif et aux études dirigées que Macron veut instaurer dans chaque établissement, encadrée par des enseignant.es et des bénévoles (étudiant.es et retraité.es dans une « grande mobilisation intergénérationnelle »).

« Tous les étudiants de France » seront ainsi heureux d'apprendre qu'« il y aura un trimestre dédié à cette activité », un trimestre de travail gratuit donc.

De même, selon M. Macron, « le lycée doit préparer aussi bien à une insertion professionnelle rapide et réussie qu'à la poursuite d'études supérieures »...

Visiblement, le lycée n'a plus vocation à permettre l'émancipation des élèves. Ne doutons pas que le président de l'ubérisation de la société, lorsqu'il parle d'insertion professionnelle, ne parle pas de qualifications protectrices qui permettront de passer aisément d'un emploi à l'autre. Il parle, comme ses amis du MEDEF, de faire des salarié.es « employables » c'est-à-dire ajustés à une tâche professionnelle et donc dépendants complètement des emplois auxquels on les destine.

La lutte contre l'échec scolaire reste l'alibi principal d'une politique toujours plus libérale pour l'Education. Dans les collèges, « une part d'autonomie de recrutement sera laissée pour les établissements de l'éducation prioritaire ». « L'autonomie des établissements s'accompagnera de diagnostics réguliers et si besoin de mesures d'accompagnement spécifiques » : il s'agit bien de ce que la CGT Education dénonce de longue date : des contrats d'objectifs qui amèneront à la contractualisation des moyens.

En échange de cette part d'autonomie, de cette caporalisation qui ira grandissante, les chef.fes d'établissements et leurs équipes feront l'objet, « d'une responsabilisation accrue et d'une évaluation plus régulière ».

Sur l'enseignement professionnel, la « révolution » promise par Macron

n'est que la continuation en pire des mêmes politiques, « et de droite et de gauche », suivie depuis plusieurs années : faire de l'apprentissage la réponse magique à l'échec scolaire et au chômage des jeunes. Peu importe que les plans précédents n'aient permis ni l'un ni l'autre et que les entreprises ne souhaitent manifestement pas embaucher des apprenti.es en pré bac. Il s'agit d'imposer une vision libérale de la formation professionnelle en la privatisant et en menaçant le statut des Professeur.es de Lycées Professionnels (PLP).

Enfin, si le programme sur l'éducation du candidat pointait à de nombreuses reprises les inégalités sociales et scolaires dont les élèves souffrent, il n'est jamais fait mention de l'enseignement privé...

On l'aura compris la LIBERTE est le mot d'ordre, pour l'égalité on repasera !

A ce titre, le choix du ministre pour mettre en œuvre cette politique est plus qu'inquiétante. En tant que directeur de l'enseignement scolaire ou directeur de cabinet adjoint, Jean-Michel Blanquer était en responsabilité lors des pires réformes Darcos et Chatel (lycées, évaluations en primaire...).

La lecture de son livre programme « L'Ecole de demain » n'a pas de quoi rassurer tant il démontre une vision ultra libérale de l'Ecole et de la gestion des personnels.

Reste à savoir dans quelle mesure le nouveau ministre mettra en œuvre son « école de demain »...

Pour faire barrage à une école plus inégalitaire, c'est dès maintenant qu'il faut construire la mobilisation.



Voici les principales propositions pour l'ESR avancées par Emmanuel Macron au cours de la campagne présidentielle.

Ne prévoyant pas, dans sa campagne de ministère de plein exercice pour l'ESR, il a finalement créé un ministère de l'ESRI, avec le I de Innovation. La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Frédérique Vidal, est maîtresse de conférences, elle préside l'université de Nice-Sophia-Antipolis (UNS) depuis avril 2012.

Issue de la société civile, elle a été nommée pour poursuivre et amplifier la politique de fusions et d'autonomie des universités, de mise en place des ComUE. S'agissant des ComUE, E. Macron veut être « très pragmatique », « pérenniser celles qui marchent », « leur donner plus de moyens », et « tirer les conséquences » pour les autres. Il veut aller vers une différenciation plus forte du paysage, avec des universités « d'excellence en tous points, qui devront briller à l'échelle internationale » et des universités « de proximité, depositaires de la confiance des familles et des entreprises », et approfondir leur autonomie (notamment de recrutement). Une politique qui limite l'offre de proximité pour les étudiant.es, instaure un système d'enseignement supérieur à deux vitesses, une politique qui supprime les postes et met les personnels en souffrance. Il veut bien entendu, poursuivre la politique de l'index, et prendre en compte les « coûts complets » des projets.

L'adjonction de l'innovation à son ministère annonce la couleur également et fait craindre un renforcement d'une politique budgétaire qui finance la recherche privée par le Crédit Impôt Recherche (plus de 5 milliards offerts aux grandes entreprises chaque année), qu'il souhaite maintenir.

Les moyens devraient être « sanctuarisés », mais il veut faire des économies, en réduisant les services centraux du ministère consécutivement à l'augmentation de l'autonomie des universités.

Il entend conserver l'ANR en regrettant qu'on l'ait « paupérisée ». Il annonce vouloir « garder ce qui marche », par exemple les organismes de recherche et les grandes écoles.

Concernant les étudiants

E. Macron souhaite ne conserver que 4 matières seulement pour le baccalauréat.

Pour limiter les échecs en licence, il veut instaurer une sélection en licence, « sur prérequis », et développer des nouvelles filières courtes « professionnalisantes ».

Il indique que cela nécessite « davantage d'autonomie pédagogique » pour les universités et promet des « incitations budgétaires » pour celles et ceux qui s'engageront dans une telle politique. S'agissant des conditions de vie des étudiant.es, il insiste sur la notion de « mérite » pour refonder l'aide sociale étudiante et veut lancer un grand chantier de construction de logements étudiants. Il ne précise pas si ce sont des logements aux CROUS, ou bien des constructeurs privés.

S'agissant de la responsabilité sociale de la science

Il « regrette que la décision politique se soit bien trop souvent enclavée



dans des débats de commentaires, mais aussi que la recherche et la science se soient parfois réfugiées dans l'académisme ou dans leurs propres secteurs ».

Il veut mettre en place « un Conseil stratégique de la recherche, de la connaissance et de l'innovation qui sera directement rattaché au président de la République et dans lequel les principaux dirigeants d'organismes de recherche, d'universités, mais également des grands scientifiques de toutes les disciplines seront réunis une fois tous les six mois ».

En complément, voici une petite annonce pour les personnels

E. Macron veut, « moderniser » le statut de la fonction publique pour aller vers « l'individualisation des rémunérations » et « recruter hors du statut pour les fonctions d'encadrement ». Il souhaite aussi réintroduire un jour de carence pour les fonctionnaires...

L'objectif du candidat Macron est l'exact inverse du service public que nous revendiquons.

Ce sera donc aux salarié.es, avec leurs organisations syndicales et avec les usagers, de faire mentir Macron : nous l'empêcherons de mettre en application son programme réactionnaire !

Quelle formation professionnelle ?

Le nouveau président annonce, pour commencer, le lancement d'un plan de formation pour 15 milliards d'euros au bénéfice de 1 million de jeunes sans qualification et 1 million de privé.es d'emploi. Sans doute faudrait-il faire un bilan du plan 500 000 (tant en termes quantitatifs qu'en qualitatifs) mais c'est là trop demander à l'ancien ministre de l'économie au moment du lancement de ce plan...

Par ailleurs, dans sa logique de casse des droits des salarié.es, il veut faire en sorte que la majeure partie des contributions des entreprises pour la formation soit progressivement convertie en droits individuels pour les salarié.es qui pourront directement les mobiliser pour acheter les prestations de leur choix auprès d'un opérateur, sans passer par l'intermédiaire d'un prescripteur. Cette proposition va aggraver les inégalités sociales déjà observées actuellement dans l'obtention des formations.

De plus, en continuité des gouvernements précédents, il souhaite développer encore plus l'apprentissage (en particulier dans les lycées professionnels) et associer plus encore, dans l'enseignement secondaire comme dans le supérieur, les branches professionnelles dans la définition des programmes et dans l'organisation des formations. Les branches définiront également les métiers pour lesquels les formations par apprentissage devront être privilégiées... Le patronat pourra donc définir les formations « employables ».

Enfin, le nouveau président entend rendre le bac et l'entrée dans le supérieur plus « sélectifs ». Afin de compenser cette mesure, le nouveau président annonce 100 000 places en licence professionnelle en alternance (sur 3 ans). Les bachelier.es professionnels seraient la cible pour ces licences. Les étudiant.es seraient dans un régime regroupant les contrats de professionnalisation et l'apprentissage.

La Culture, une priorité ?

E. Macron a fait de la culture une des priorités de son quinquennat, bien que le sujet ait été largement occulté lors de la campagne.

Il veut ouvrir, entre autres choses, l'accès à la culture et aux pratiques artistiques à tous dès le plus jeune âge. Objectif : l'accès de 100% des enfants aux actions d'éducation artistique et culturelle notamment pendant le temps scolaire. Il propose aussi la création d'un Pass Culture de 500€ (somme débloquée le jour des 18 ans) pour accéder à des contenus culturels recensés sur une plateforme gérée par le ministère. Un hic : cela sera financé par l'Etat, pour une partie très minoritaire, mais surtout par les diffuseurs et par les GAFI*. Connus bien entendu pour leur large participation à l'effort financier de l'Etat !

Autre mesure : l'ouverture des bibliothèques et médiathèques le soir et le dimanche par le biais d'une contractualisation entre les collectivités locales et l'Etat qui prendra à sa charge les dépenses supplémentaires liées à cette ouverture. Cette déréglementation du temps de travail touchera d'abord les personnels des bibliothèques municipales mais le plan de mobilisation se poursuivra en direction des bibliothèques universitaires.

Il veut aussi défendre les droits d'auteur, aider les artistes et les éditeurs de contenu européens par la négociation encadrée d'accords sur leur rémunération, étendre les droits voisins aux éditeurs de presse et renforcer l'action contre les sites pirates. Mais en passant par l'Union Européenne dont on sait que c'est la priorité !

Quelle hausse du budget pour les multiples actions ? Aucune ! L'effort public sera juste « maintenu ». En revanche, la rentabilité devra être au rendez-vous : exigence accrue d'efficacité ; politiques publiques en faveur de la culture évaluées, comme les autres politiques. Concernant le patrimoine, pour financer sa rénovation et sa valorisation, il faudra diversifier les ressources : crédits du ministère de la culture ; appels à projets pour des actions incitant à conduire des projets culturels, éducatifs ou touristiques permettant la mise en valeur du patrimoine ; encouragement du mécénat - notamment celui des petites et moyennes entreprises ; partenariats public/privé.

Bref... de nombreuses mesures basées sur la bonne volonté européenne et financées par d'autres ressources que le budget de l'Etat !

* *Les géants d'Internet : Google, Apple, Facebook et Amazon.*





LETTRE DE LA FERC AUX SYNDICATS ET AUX SYNDIQUÉ.ES DE LA CGT CULTURE

Cher.es camarades,

Dans le cadre du débat qui va s'ouvrir dans vos syndicats et dans votre union sur la question de votre affiliation fédérale, la direction de la FERC CGT (CEF, réunie le 5 mai 2017) a souhaité vous adresser ce courrier.

En espérant les débats les plus larges et les plus sereins possibles, nous sommes disponibles pour assister à vos réunions de syndicats.

Bien fraternellement.

La FERC.

Extrait de la fiche 2 des repères revendicatifs de la FERC (2015) :

La société libérale telle que nous la subissons aujourd'hui détruit les valeurs et les espaces communs, met en concurrence les salarié.es et les citoyen.nes, prône comme seules valeurs la consommation, la rentabilité et le profit. Les lieux d'apprentissage, de formation, de création culturelle, de recherche, d'éducation doivent absolument être préservés de la concurrence et de l'exigence unique de rentabilité. C'est dans ces lieux que chacun, chacune doit pouvoir accéder sans discrimination à l'éducation, la formation, l'apprentissage de nouvelles connaissances, la culture. Revendiquer pour toutes et tous un égal accès à la connaissance, à la culture, à l'éducation, au développement de l'esprit critique est indispensable pour construire une société plus juste, et faire de chaque individu un.e citoyen.ne libre et émancipé.e.

Ces repères revendicatifs ont été adoptés par les militant.es de la FERC au CNF d'octobre 2015, ils réaffirment la cohérence et le projet de notre fédération, les organisations fédérées l'ont construite, la font vivre et y sont attachées.

La décision de l'USPAC de ne plus participer aux instances fédérales est effective depuis déjà plusieurs années. Les problèmes de conception fédérale entre cette organisation et la FERC sont donc assez anciens, et la CGT Culture a manifesté régulièrement ses difficultés à trouver sa place dans l'activité de notre fédération. Ces difficultés organisationnelles ne peuvent être imputées à l'USPAC seule et la FERC prend sa part de responsabilité dans l'échec que représente aujourd'hui le débat de désaffiliation qui se prépare dans cette organisation. Ces difficultés récurrentes, probablement en lien avec le fait que la majorité de nos organisations syndiquent des salariés relevant de ministères différents (Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Jeunesse et Sport), sont évidemment dommageables à l'ensemble des syndicats et des syndiqué.es de la FERC et pèsent sur l'activité transversale de notre fédération.

Depuis plusieurs années, l'USPAC CGT a mis à l'ordre du jour de ses instances le débat sur les structures syndicales, faisant le constat des difficultés que semblait présenter la double affiliation à la FERC et à l'UGFF. Si l'USPAC continue à verser à la FERC la part fédérale des cotisations, la décision a été prise de ne plus participer à l'activité revendicative de la fédération et donc de ne plus présenter de candidatures à la Commission Exécutive fédérale et au Bureau fédéral. Les camarades mandatés au congrès de la FERC de décembre 2016 ont porté leurs mandats en abstention sur la quasi-totalité des votes. Le XI^e congrès de la Culture en 2016 a validé dans sa 3^eème résolution le texte suivant : « Dans notre champ professionnel, c'est au niveau de la fonction publique de l'état que doit se situer le niveau fédéral de notre organisation. La CGT Culture militera pour la création d'un outil fédéral commun à toute la FPE et entamera dès à présent toutes les dispositions concrètes et statutaires pour intégrer le niveau fédéral de l'UGFF. »

Au-delà de la réflexion globale, les syndicats de notre fédération, même s'ils ne relèvent pas d'un même ministère, ont à intervenir ensemble sur un certain nombre de corps et de champ communs comme l'archéologie et les bibliothèques, les corps communs de l'enseignement supérieur : bibliothèques pour lesquelles il existe des CAP communes, enseignant.es chercheurs pour lesquels des discussions doivent avoir lieu sur les statuts,...

Notre capacité à exprimer d'une seule voix les revendications CGT est importante pour les salarié.es que nous syndiquons et défendons, cette visibilité et cette cohérence de la CGT sont aussi primordiales pour aborder les prochaines échéances électorales de 2018.

LES DEFENSEURS SYNDICAUX DANS LE CHAMP DE LA FERC : POUR UNE COMPÉTENCE NATIONALE

La FERC s'est associée avec la Fédération du spectacle pour contester devant le Conseil d'Etat la limitation régionale de l'action des défenseurs syndicaux instaurée par le décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016.

La Fédération défend les intérêts de 626 000 salariés du secteur privé couverts par 13 conventions collectives. Cet éparpillement des champs conventionnels répondant à des périmètres syndicaux éclatés plaide pour une compétence nationale et fédérale des défenseurs syndicaux.

La défense syndicale limitée au territoire d'une région est une atteinte au droit des salariés.

Tout salarié (Art. 6 de la convention européenne des droits de l'Homme) a le droit d'avoir l'assistance du défenseur de son choix.

Contraindre les travailleurs à choisir leur défenseur sur une liste régionale porte atteinte à leurs droits et ceux des organisations syndicales qui connaissent parfaitement la réalité du rapport salarial et peuvent faire valoir leurs arguments.

A travers la défense syndicale, c'est une conception des rapports de travail qui s'exprime, une élaboration collective de la règle de droit. Elaboration collective mise à mal lorsque qu'on limite l'accès des défenseurs syndicaux à tous les tribunaux.

Le décret du 18 juillet 2016 est un mauvais coup au droit des salariés à bénéficier d'une défense syndicale efficace. Il met la FERC dans des difficultés importantes pour trouver dans les territoires des camarades ayant des compétences précises (connaissance des conventions collectives) et réelles (des salariés partageant les mêmes conditions de travail, élaborant des actions à travers un droit vivant et revendicatif).

La défense syndicale ne s'improvise pas, les camarades, qui s'y consacrent, ont des connaissances techniques particulières et éminemment évolutives. Elle est grande consommatrice de temps, tant du point de vue de la formation qu'elle implique, que des recherches et de la rédaction des conclusions, des déplacements, et des temps d'audience.

Pour la FERC, la limitation au territoire de la région est inacceptable... C'est la mort annoncée de la défense syndicale pour bon nombre de nos syndiqués et de nos organisations.

III^e CONGRÈS DE LA CGT FERC SUP, BLAINVILLE SUR MER, 6-10 MARS 2017

Depuis la fondation du SNPES-CGT en 1963, la CGT de l'enseignement supérieur a connu plusieurs noms, mais n'a jamais changé de raison d'être : en adoptant celui de CGT FERC Sup lors de son III^e congrès en tant qu'union nationale des syndicats CGT de l'enseignement supérieur, elle s'inscrit plus que jamais dans son esprit initial, celui de porter un syndicalisme inter catégoriel, unissant tous les personnels des établissements d'enseignement supérieur et leur offrant la place qu'ils doivent tenir au sein de l'ensemble des salariés réunis au sein du syndicalisme confédéré.

Ce III^e Congrès devait prendre la mesure des vastes transformations en cours dans l'ESR, pour permettre aux personnels de faire face aux défis qui les attendent :

- Comment rassembler l'ensemble des syndiqués CGT présents dans les nouveaux périmètres des communautés d'établissement pour faire face ensemble aux restructurations d'ampleur ?

- Comment faire face à la transformation des pratiques qui changent les conditions de travail de tou.tes, notamment avec l'omniprésence du numérique ?

- Comment inscrire notre combat au sein des organisations CGT d'une fonction publique soumise à de nouvelles pressions managériales, à l'individualisation de l'évaluation et des rémunérations, à la stagnation des grilles, au gel du point d'indice, à la précarité ?

- Comment, contre la régionalisation en cours, défendre un enseignement supérieur émancipateur, d'égale qualité en tout point du territoire, attentifs à tou.tes ?

Un document de congrès abondant, enrichi de nombreux amendements, aura permis de brasser collectivement tous ces enjeux, en traçant la direction de notre action à venir.

Une nouvelle direction collégiale fut élue comme lors des deux congrès précédents : elle incarnera la diversité des personnels que la CGT FERC Sup unit en son sein et la jeunesse qui, nourrie de la sagesse que lui ont transmise ses aînés, est le signe d'un syndicalisme vivant, attendant de pied ferme les luttes à venir.



INTERNATIONAL

ACTION SYNDICALE EUROPÉENNE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE (ESR) : ENJEUX, LIMITES, PERSPECTIVES

Quand nous avons tant de combats à mener dans notre pays, s'engager dans des instances syndicales hors des frontières n'est-ce pas une « activité annexe » ?

Pour la CGT qui prône un syndicalisme de masse, de classe et de lutte, la réponse est non. Dans l'ESR, le travail est impensable sans dimension européenne et internationale : programmes de recherche, Erasmus, échanges universitaires, colloques, publications, etc. Les attaques contre la sécurité professionnelle, les salaires, les conditions de travail ou les libertés académiques s'intensifient. Les employeurs s'organisent au niveau européen afin d'imposer leur vision de l'ESR : les syndicats sont aujourd'hui conscients qu'ils doivent en faire de même.

C'est le sens de la participation de la FERC CGT au CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et à son comité permanent ESR (Higher Education and Research standing committee, HERSC), qui « conseille » le bureau du CSEE. Souvent, aux réunions du HERSC, des responsables de la Commission européenne viennent prêcher une parole néolibérale formatée devant les syndicats : la contradiction est nécessaire.

Le HERSC réunit des syndicats de toute l'Europe, même hors UE : cette diversité est une richesse et une

première limite car des pays des Balkans ou de l'Est s'accrochent aux possibilités offertes par l'Europe pour développer l'ESR, sans esprit critique.

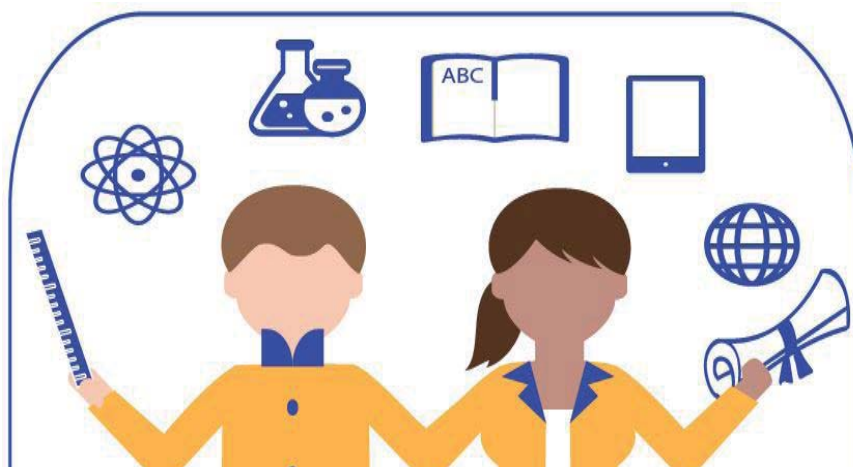
Deuxième limite : établir un rapport de forces car plusieurs représentants sont employés de leur syndicat (en l'absence de droits syndicaux que nous avons en France), sans mandat précis ou culture politique et syndicale. Troisième : la coexistence d'une tradition de cogestion et d'une autre de lutte. La pédagogie, le débat, l'affirmation de la nécessité de mobiliser sur le terrain avec le progrès social comme boussole sont nos moyens de convaincre.

Car il faut agir : le financement rend l'ESR de plus en plus dépendants du privé (les investissements publics comme complément), sous prétexte d'utilité économique ; la précarité augmente de façon exponentielle, malgré des luttes parfois victorieuses ; dans certains pays les syndicats sont obligés de négocier directement avec les employeurs universitaires qui n'hésitent devant rien (licenciement, fermeture de départements...) ; l'essor du numé-

rique et l'offensive du capitalisme pour s'approprier la connaissance requièrent une réponse syndicale qui ne laisse pas le terrain à la seule parole lénifiante de l'UE sur le libre accès ; la mobilité européenne du personnel et des étudiants est aussi un terrain d'action pour endiguer le fonds de pension RESAVER censé prendre en compte la retraite complémentaire et installer l'idée que la répartition est inapplicable vues les différences entre pays. Sans oublier la solidarité internationale : le soutien à nos homologues turcs d'Egitim-Sen se concrétise par des missions sur place pour protéger les collègues en danger.

La CGT enrichit ces instances avec sa vision confédérale. À l'exception de la CGIL italienne et des CCOO espagnoles, nos partenaires européens se limitent au champ éducatif. Notre ouverture intéresse car elle montre l'aspect concret du lien science-société : l'utilité, non l'utilitarisme ; l'éducation comme bien commun y compris pour l'insertion professionnelle, sans soumission aux groupes de pression patronaux ; le défi de l'industrialisation présente et à venir où les syndicats CGT de plusieurs professions travaillent ensemble... Cela n'exclut pas la poursuite du nécessaire travail intersyndical au niveau français.

Cela confère à la CGT une responsabilité, sorte de noblesse oblige, pour peser sur les orientations de défense de l'ESR et de ses personnels partout en Europe.



LA SITUATION URGENTE DANS LES UNIVERSITÉS DE TURQUIE

La scène n'est pas simplement anecdotique. Des dizaines de personnes, venues apporter leurs soutiens à Nuriye Gülmen et Semih Özakça, enseignants en grève de la faim depuis plus de 75 jours (au jour du 22 mai), sont gazées, tabassées, torturées et mises en détention.

La veille le gouvernement avait décidé d'organiser une perquisition chez Nuriye Gülmen et Semih Özakça afin de les arrêter et probablement les contraindre à s'alimenter.

Ces derniers avaient entamé leur lutte il y a exactement 195 jours à la suite de leurs licenciements décidés par le gouvernement en raison de leurs luttes syndicales et démocratiques, comme d'ailleurs des dizaines de milliers d'autres. Pendant les 120 premiers jours ils ont organisé quotidiennement des sittings devant le monument des Droits de l'Homme de la place Yüksel dans la Capitale. Pendant cette période ils ont été mis en garde à vue exactement 34 fois dont 17 jours d'affilés. Sans d'autres solutions, ils ont alors décidé d'entamer une grève de la faim. Depuis plusieurs semaines, devant l'urgence de la situation, des actions de solidarité avaient été organisées un peu partout, y compris à Paris.

Si l'irréparable devait arriver le gouvernement autocratique turc d'Erdoğan porterait la pleine responsabilité et il serait lourd de conséquence, ce qui expliquerait la perquisition pour les contraindre à s'alimenter.

Depuis le coup d'Etat avorté du 15 juillet 2016 et l'état d'urgence qui s'en suivit, le gouvernement d'Erdoğan a licencié des dizaines de milliers de fonctionnaires en recourant à des décrets-lois qui lui permettent de ne rien justifier au nom de la sécurité nationale. Parmi ceux-ci il y a des dizaines de milliers de démocrates, de progressistes et de syndicalistes, connus pour l'exemplarité de leurs engagements pour la cause des opprimés et des pauvres mais



aussi pour un enseignement véritablement laïque et gratuit et une recherche scientifique. Ce n'est sans doute pas un hasard que ceux qui défendent la recherche scientifique face à toutes sortes d'obscurantismes soient parmi les premiers à être licenciés par un gouvernement qui rêve d'instaurer un sultanat religieux.

Les camarades syndicalistes affirment que le gouvernement a demandé par le biais du Haut conseil à l'Enseignement supérieur (YOK) aux Présidents des universités publiques et privées d'établir une liste des universitaires les plus gênants pour lui.

Cette chasse à l'Homme, rappelant le mac cartisme des années 1950, est menée contre tous ceux qui ont revendiqué à un moment de leur passé plus de liberté aux enseignants et de démocratie pour les Universités. Et ces Présidents des universités sont ainsi devenus des relais importants d'un gouvernement réactionnaire.

Certes, il existe encore quelques rares Présidents d'Universités qui résistent et ne veulent pas devenir les suppôts d'un dessein dictatorial.

Les universités de Turquie ont de nombreux liens avec les institutions universitaires et de recherches françaises. Dans un cadre ordinaire il n'y a rien d'anormal à cela mais aujourd'hui ces Présidents d'Université se targuent d'être à la tête des institutions dont la probité scientifique est reconnue par ces liens internationaux. Ce qui est loin d'être le cas et ce depuis déjà un certain nombre d'années.

Nous avons cette responsabilité d'attirer l'attention de l'opinion publique sur cette situation intolérable pour des dizaines de milliers d'universitaires et de scientifiques de Turquie. D'autant plus que les camarades du syndicat Egitim Sen en sont demandeurs et estiment que si ces accords et relations institutionnelles sont rompues ou remis en cause, cela pourrait incontestablement calmer le zèle d'un certain nombre de Présidents d'Universités, devenus plus royaliste que le roi.

Comme le disait si bien le grand Rabalais, « *la science sans conscience n'est que ruine de l'âme* », à nous alors de défendre la lutte démocratique de ces scientifiques et universitaires.

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

LOI TRAVAIL : LA SANTÉ DES SALARIÉS EN DANGER ?

Par l'article 44 de cette loi intitulé « modernisation de la médecine du travail » on assiste plutôt à une véritable casse de la médecine du travail. Ce n'est plus adapter le travail à l'homme mais l'obliger à s'adapter aux contraintes du travail.

Cette loi est surtout pour gérer la pénurie des médecins du travail et faire une réforme de l'activité des services de santé.

Elle assouplit la surveillance de la plupart des salariés pour se concentrer sur ceux exposés à des risques :

- Fin de la vérification systématique de l'aptitude du salarié à un emploi lors de la **visite médicale d'embauche** pour la remplacer par une visite d'information et de prévention pouvant être effectuée par un autre membre de l'équipe par exemple un infirmier.

- Suppression de la **visite médicale systématique** de 2 ans au profit d'une périodicité en fonction des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du travailleur. Cette périodicité pourrait être portée à 5 ou 6 ans (sauf pour les salariés à risque).

- Réforme du **régime d'invalidité**. Cette loi facilitera le **licenciement** des salariés dont la santé est altérée et jugée incompatible avec le poste de travail par le médecin du travail car limitation de l'obligation de l'employeur de reclasser le salarié.

L'invalidité ouvre la voie au licenciement. Certains médecins constatent que des salariés n'osent plus donner des informations sur leur état de santé et tirent la sonnette d'alarme en réclamant l'abrogation de ce décret qui est « *un recul de plus d'un siècle* ».

Avec une visite tous les 5 ans, il n'y a pas de contact avec le salarié, surtout pour ceux qui ne sont pas dits à risque : le médecin n'aura plus

connaissance de leur vie et ne pourra plus témoigner du burn out, du stress dans l'entreprise.

A la ministre de la santé, Mme Agnès Buzyn, ils demandent une conférence nationale de la santé.

L'employeur a l'obligation d'établir **une fiche d'exposition aux risques professionnels** pour chaque agent sauf pour le secteur privé pour lequel une simple déclaration auprès des organismes de l'assurance vieillesse suffit.



Il est recommandé de mettre en place des entretiens médicaux de fin de carrière au cours desquels pourraient être remise l'attestation d'exposition ainsi que les informations sur les avantages du suivi post-professionnel.

Les maladies liées aux expositions à des substances CMR (substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) peuvent se déclarer à l'issue d'un long délai de latence (10 à 50 ans, selon les substances). Or après la cessation définitive de leurs fonctions (retraite, chômage) les agents

ne bénéficient plus de la surveillance effectuée par le médecin de prévention ou le médecin du travail.

De ce fait, **un droit au suivi médical post-professionnel** a été mis en place à compter de 2009 au profit des agents ayant été exposés à une substance CMR au cours de leur activité professionnelle.

Ce suivi médical consiste en des examens médicaux tous les 5 ans, afin de dépister les potentielles maladies liées à une exposition à une substance cancérigène.

Ce suivi est pris en charge financièrement par l'administration et il fait suite à la surveillance médicale exercée au cours de la vie professionnelle (voir décret n° 2009-1546 du 11 décembre 2009, article D 461-25 du code de la sécurité sociale, circulaire du 28 juillet 2015).

Cependant, ce suivi médical n'est pas systématique et suppose une démarche volontaire de l'intéressé.

Que va faire le nouveau gouvernement qui veut faire des économies ?

Il faut rappeler à la ministre de la Santé que le **préventif** coûte moins cher que le **curatif**.

**Actif.ves et retraité.es,
restons vigilants
et prêts à agir.**

Alice BERNET

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

RETRAITES : M. MACRON¹ VEUT S'INSPIRER DU SYSTÈME SUÉDOIS

Qu'en est-il ?

En 1994, l'ensemble des partis représentés au Parlement suédois ont proposé une rupture totale. Dès cette année-là, les travailleurs opposèrent de « *vives résistances*² » et, ces deux dernières années, les retraités manifestèrent à plusieurs reprises contre la baisse de leurs pensions. Une manifestante disait avoir vu *rouge* en voyant son *enveloppe orange* (voir plus bas).

Le système précédent, dit ATP, par répartition, était à *prestations définies*, indexé sur les prix, calcul fait sur les 15 meilleures années. L'État était tenu d'assurer une pension minimum.

Le nouveau système public obligatoire a été adopté par les $\frac{3}{4}$ des députés en juin 1998.

Il est composé de deux parts financées par cotisations :

- une partie par répartition (16%, 7% prélevés sur la feuille de paie, part patronale de 10,21%), « *inkomstpension* »,

- une partie par capitalisation (2,5%), « *premiépension* », chaque salarié choisit son ou ses fonds de placement.

« *Inkomstpension* » doit être en équilibre.

Le calcul est fait sur toute la carrière.

Le but de la réforme était donné sans fard dans un rapport³ :

« *Les risques économiques et démographiques doivent être transférés du système de retraite [public] vers les individus [salariés] et, ainsi, de la génération active vers une assurance globale collective* ».

Autrement dit, foin de la solidarité intergénérationnelle, chacun se construit sa retraite.

Le rapport précise que le système précédent « *n'incitait pas à chercher des emplois mieux rémunérés, il suffisait d'avoir travaillé 30 ans pour*

avoir une pension complète, n'incitait pas à travailler au-delà de 65 ans. Les 15 meilleures années favorisaient ceux qui avaient eu une carrière ascendante, source d'injustice pour ceux qui avaient eu une carrière plate toute leur vie. Il n'incitait pas à souscrire des assurances, ni à épargner pour la retraite. Il fallait donc passer d'un système à prestations définies [comme en France pour tous les régimes de base], à un système à cotisations définies, par points. »

Le montant de la pension dépend de la « croissance nationale » (diminuée de 1,6%) et de l'espérance de vie de la génération de celui qui prend sa retraite. Il y a un âge minimum, 61 ans, et pas de limite. Les droits accumulés sont divisés par un coefficient de conversion fixé chaque année et donnent le montant de la pension à la liquidation. Une « *enveloppe orange* » fournit chaque année aux cotisants une synthèse sur leur situation.

Une pension minimum⁴ est garantie à condition d'avoir au moins 65 ans et d'avoir résidé en Suède pendant au moins 40 ans entre 25 et 64 ans (vous avez bien lu).

Les mêmes arguments d'équité étaient avancés que ceux de M. Macron dans son interview au Parisien du 2 mars: « *Le système sera plus juste car l'actualisation sera calculée, à terme, en fonction de l'espérance de vie (...)* ».

L'épreuve des faits

Lors du colloque du COR de 2015⁵, il fut constaté que malgré un « *ajustement technique* », « *compte tenu de la faible croissance des salaires nominaux (inférieure à 1,6%), les pensions nominales ont diminué en 2010, 2011 et 2014, respectivement de 3%, 4,3% et 2,7%.* »

M. Macron veut instaurer un « *régime universel* », supprimant donc tous les régimes spéciaux dont le Code des pensions des fonctionnaires. Son programme énonce : « *Avec un principe d'égalité : pour chaque euro cotisé, le même droit à pension pour tous* ». Principe qui n'a rien à voir avec la solidarité qui fonde nos régimes de retraite : on cotise également pour ceux qui sont empêchés de travailler : malades, chômeurs, handicapés, etc. N'auraient-ils plus de droits avec M. Macron ?

Retraités et futurs retraités, les plus grands combats sont devant nous !

Philippe BOUYRIES



¹ Pour une étude de son programme, voir <http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/macron-4-dossiers-chauds>

² <http://www.senat.fr/rap/r06-377/r06-37710.html>

³ <http://www.government.se/49b757/contentassets/3d321fd499da48928de201abe43a558b/the-swedish-pension-agreement-and-pension-reforms-200953> (en anglais)

⁴ dans les conditions données, cette pension garantie était en 2016 au maximum 780 €/mois pour une personne seule.

⁵ Lettre du COR n° 10, mars 2015, colloque sur les régimes de retraites en Europe.

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

11^E CONGRÈS DE L'UCR CGT (UNION CONFÉDÉRALE DES RETRAITÉS) À BORDEAUX - 13/17 MARS 2017

Ce congrès a permis d'échanger et de débattre dans un contexte d'offensives contre le travail et d'appauvrissement des retraités ; autant de fruits amers d'une politique gouvernementale ultralibérale.

Dans un monde déchiré par le choc des impérialismes, la solidarité et la convergence des luttes en Méditerranée et ailleurs demeurent une priorité comme l'ont démontré les échanges qui ont eu lieu lors de la rencontre internationale à l'ouverture du congrès. L'UCR CGT avait en effet pris l'initiative d'inviter ses homologues du bassin méditerranéen à débattre de la situation des retraités dans leurs pays respectifs (Espagne, Portugal, Italie, Maroc, Tunisie). A l'issue de cette table ronde, une résolution commune a été adoptée.

La délégation de l'UFR (Union fédérale des retraités) était de 5 membres : Michèle Douville, Mireille Guézéneq, Alain Barbier, Philippe Bouyries, Jacques Candas.

En séance, au début du congrès, la tribune a annoncé les noms des camarades composant les diverses commissions. A. Barbier a demandé à être ajouté à la liste de la commission des candidatures à la CE de l'UCR ; P. Bouyries s'est inscrit à la commission d'orientation.

Un rapport introductif très développé a été présenté par le secrétaire général sortant, François Thiéry-Cherrier : situation internationale (guerres et violences, élection de Trump, flambée du terrorisme et des nationalismes), bilan du quinquennat de Hollande, usage du 49-3, protection sociale, santé, campagne présidentielle, la place des retraités dans la société, continuité syndicale. Après ce rapport, une trop courte discussion générale a permis à certains délégués de pouvoir s'exprimer.

Alain Laporte a développé quelques pistes concernant la syndicalisation des retraités. Force est de constater

que 7 syndiqués sur 10 quittent le CGT au moment du départ à la retraite.

Le rapport d'activité, présenté par Huguette Bron, a rappelé les mobilisations unitaires, la participation active de l'UCR aux mobilisations contre la loi « travail » sans oublier les actions sur le bien vieillir (perte d'autonomie, la fin de vie, le numérique, la solidarité intergénérationnelle, les revendications des femmes retraitées).

Suite au mandat donné par sa CE, la délégation de l'UFR FERC a mis toutes ses voix « pour » le rapport d'activité de la CE UCR, principalement pour approuver le rôle de l'UCR dans les appels unitaires aux actions nationales des retraités sur des revendications essentielles. Le rapport d'activité a été adopté à 99,49%, hors abstentions (10, 20%).

Le document d'orientation de l'UCR CGT a été présenté par Jean-Pierre Grenon.

La commission d'orientation s'est déroulée sur 4 heures. En séance, la tribune a refusé net tout vote d'un amendement non retenu et défendu par la délégation qui l'avait présenté. La tribune a procédé à un vote indicatif de chaque chapitre (en un seul bloc). La délégation FERC avait 3075 mandats. Lors du vote global par mandats, la délégation a mis 1575 voix pour et 1500 voix en abstention (vote d'humeur, vue la brièveté réservée au débat général et le refus de mettre aux voix les amendements non retenus), conformément au mandat de la CE. Le congrès a approuvé l'orientation à 96,8% (3,2% contre, les abstentions [4,2%] ne sont pas comptées).



Croquis de Mireille Guezeneq

Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, a prononcé un discours consacré à l'actualité : « *Quelle intervention syndicale efficace dans cette période électorale où la seule question posée est celle de savoir comment éviter le pire ou le moins pire ? La CGT a plus d'ambitions, nous voulons le meilleur pour tous, salariés et retraités.* »

Nouvelle direction

La nouvelle CE de 54 membres présentée par la commission des candidatures a été élue par mandats nom par nom.

La délégation a voté pour le rapport financier (adopté à 100%, hors 0,8% d'abstentions) et pour la modification des statuts (adoptée à 100%, hors 0,3% d'abstentions).

L'appel du congrès

Présenté le dernier jour, il a fait l'objet d'une véritable discussion. Cet appel a été jugé très satisfaisant par la délégation qui l'a voté à l'unanimité (lire l'appel sur le site de la FERC).

Alain BARBIER,
secrétaire général de l'UFR FERC

RETRAITÉS, CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

RÉFORMER L'HÔPITAL, POURQUOI ?

On ne dira jamais assez que l'on réforme en principe pour améliorer. Or, en ce qui concerne l'hôpital, le processus d'amélioration s'est arrêté dans les années 80 et, du point de vue de très nombreux spécialistes et des personnels médicaux, l'hôpital fonctionne au mépris des valeurs portées par ses agents.

Jusqu'en 1941, l'hôpital fut le lieu d'accueil exclusif des indigents malades ou aliénés. C'était une institution sociale avant d'être une institution sanitaire. La loi du 21 décembre 1941, complétée par le décret d'avril 43, transforme la conception de l'hôpital qui passe d'une logique de secours aux pauvres à celle d'assistance aux malades. Ces textes créent la fonction de directeur et consacrent l'organisation de l'hôpital en services.

C'est bien sûr la création de la Sécurité sociale par l'ordonnance du 4 octobre 1945 sous l'impulsion du CNR et d'Ambroise Croizat qui va permettre la concrétisation de ce qui n'était que des formules sur le papier : les travailleurs et leurs ayants droits pourront désormais se faire soigner.

La transformation se fait en plusieurs étapes, ce qui ne permet pas d'appréhender l'importance du changement. D'abord, mise en place d'une politique de direction par objectifs et la mise en œuvre des centres de responsabilité (Loi du 19 janvier 1983). Ensuite, la mise en place du projet d'établissement (Loi du 31 juillet 1991). Enfin, l'ordonnance du 2 mai 2005 et la loi du 21 juillet 2009 qui introduit de nouvelles méthodes de gouvernance. Le nouveau management public, désormais à l'œuvre, heurte de plein fouet une histoire marquée par l'accueil de toutes les souffrances. De sa première définition « art de bien diriger la maison et bonne administration domestique » on passe en anglais à « action de conduire, d'entraîner » : le mot management revient en 1921 en français avec le sens de « bien diriger une entreprise ». Appliqué aux services publics, il fausse entièrement le sens du mot et de

l'objet en français. Le changement de rapports de force fait que c'est l'économique qui prime sur le service.

Le référentiel a complètement changé dans ce début des années 80. On voit émerger la théorie de l'Agence qui étudie les relations entre les personnes et distingue le donneur d'ordre et le mandataire, d'où naît tout un délire de structures et de superstructures où se prennent des décisions aberrantes par rapport au but premier de l'hôpital qui est d'accueillir et de soigner les patients grâce aux extraordinaires moyens mis en œuvre depuis 1946. De toutes ces réflexions - bien souvent étrangères au monde réel - vont sortir de nouveaux modes de gouvernance, plus proches du privé avec but ultime de transformer les hôpitaux en entreprises parapubliques au sein d'un quasi-marché, l'Etat n'étant plus que le fournisseur de services : il achète et met en concurrence des « offreurs de soin ».

L'autonomie et l'indépendance sont garanties par des instances décisionnelles (équipes de

directions, conseil d'administration en charge de la définition de la politique de l'établissement).

Le changement du financement est essentiel : auparavant, les hôpitaux bénéficiaient d'une dotation de la Sécurité Sociale, fonction de leur activité ; dorénavant c'est le régime de la T2A (Tarification à l'Acte) qui devrait permettre le fonctionnement des établissements. Quant au GHT (Groupement hospitalier de territoire) dernière lubie, il va encore plus éloigner le patient de l'hôpital...

L'avant-dernière réforme dite loi HPST (Hôpital Patient Santé Territoire) qui devait mettre le malade au cœur du dispositif n'a visiblement pas atteint son but, on a vu ce qui arrive : sur-mortalité pire en 2016-2017 qu'en 2003, cette fois-ci due à la grippe et non pas à la canicule. Mais est-ce étonnant d'avoir chaud en été et la grippe en hiver ?

La défense de l'hôpital public doit être une priorité absolue pour nous tous de même que la défense de la Sécurité Sociale.

Catherine LEFEBVRE





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr