



LE LIEN

Bulletin de la **Fédération CGT** de l'**Education**, de la **Recherche** et de la **Culture**

Trimestriel 1€ - MARS 2020 - N°202

www.ferc-cgt.org



PAROLE À...

Pierre Mourot

P.10

LE DOSSIER

Violences sexistes et sexuelles

P.11

P.3 / ÉDITORIAL

par Marie BUISSON

P.4 / ACTUALITÉ

- . Covid 19
- . LPPR
- . Courtaige
- . AFPA
- . Réforme des retraites
- . Lignes directrices de gestion

P.10 / PAROLE À...

. Pierre Mourot

P.11 / LE DOSSIER

. Violences sexistes et sexuelles

P.15 / VIE FÉDÉRALE

- . Communiqué fédéral
- . Plateforme LGBTI
- . Congrès SNPEFP

P.18 / INTERNATIONAL

- . Lutttes enseignantes aux USA
- . Cartables au Burkina Faso

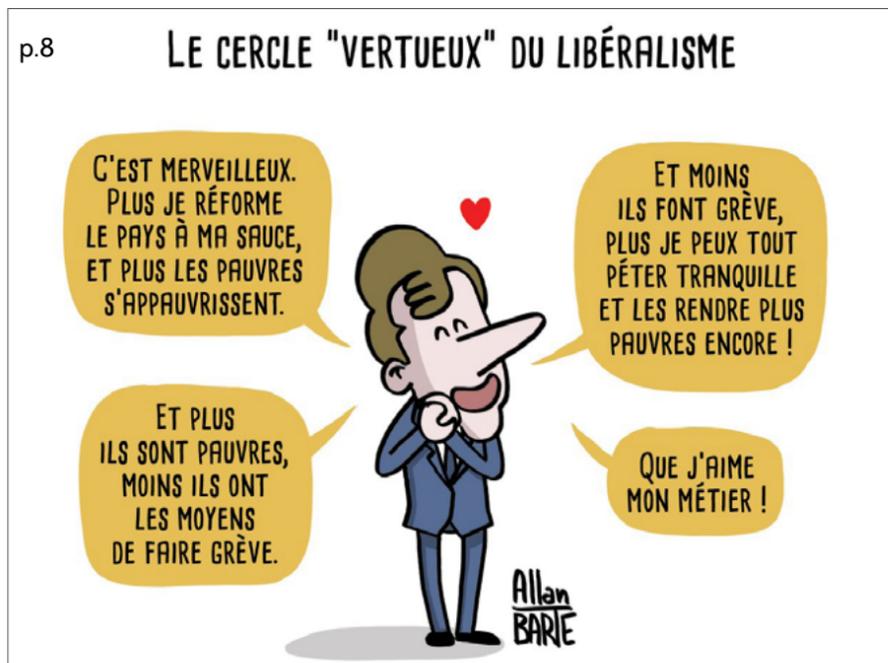
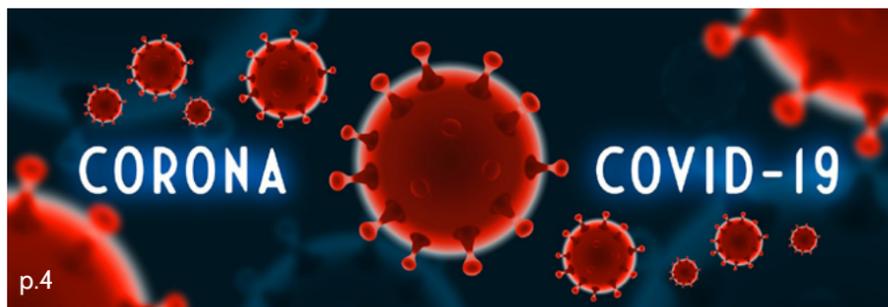
P.20 / RETRAITÉ·ES

- . CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE
- . Déclaration de la CE de l'UFR
- . Retraite par points
- . Pénurie de médicaments
- . Centres de santé

le lien /

Tel. 01 55 82 76 12

Directrice de publication
Marie BUISSON
n° CPPAP 0325 S 05498
Trimestriel 1 €
FERC - CGT Case 544
93515 Montreuil Cedex
Imprimerie Rivet Presse Édition



Ce journal est un peu particulier, comme la période que nous vivons ! En effet,

il a été préparé et rédigé avec les militantes et militants de la FERC depuis quelques semaines, son contenu est donc en partie en « décalage » par rapport à ce que nous sommes en train de vivre... Mais le travail collectif réalisé mérite d'être utilisé et diffusé, c'est pourquoi nous avons décidé de sa parution. Par contre vous ne l'aurez pas dans vos boîtes aux lettres, le choix ayant été fait de nous appliquer nos propres revendications, celle de l'arrêt des productions non essentielles, et de ne pas faire travailler les salarié·es de l'imprimerie, du routage, les livreur·ses d'encre et de papier et enfin nos collègues de La Poste, autant de travailleuses et travailleurs qui ont fait appel à leurs élu·es et représentant·es CGT pour faire valoir leur droit de retrait ou à la sécurité au travail !

Nous vivons toutes et tous aujourd'hui une expérience inédite, angoissante, nous traversons une crise sanitaire qui met en danger nos proches et bouleverse nos vies quotidiennes. Ce bouleversement s'il est difficile pour tout le monde, renforce largement les inégalités économiques, sociales, géographiques. Les logiques libérales qui rémunèrent le capital et pas le travail structurent notre société et nos vies, parfois l'absurdité de ce système, sa nocivité nous sautent à la figure avec une très grande force... Nous sommes à coup sûr dans un

de ces moments ! La « main invisible du marché » ou les règles de la « concurrence libre et non-faussée » prônées par les économistes, politicien·nes et éditorialistes en permanence, démontrent de manière flagrante toutes leurs limites et leur fragilité.

Alors que les personnels soignants luttent depuis un an pour défendre l'accès aux soins de toutes et tous sur tout le territoire dans une certaine indifférence et sans qu'aucune réelle négociation ne soit engagée, leurs revendications deviennent une évidence... Pour rappel Le Monde daté du 21 mars, notait que « l'hôpital est passé de 10,5 lits / 1000 habitants en 1975 à 6,5 lits / 1000 hab. aujourd'hui » !

« La première urgence pour la CGT est la santé des travailleuses et des travailleurs, ainsi que de toute la population. »

La première urgence pour la CGT est la santé des travailleuses et des travailleurs ainsi que de toute la population. Il faut stopper toutes les productions non vitales et pour les autres il faut donner toutes les protections nécessaires aux travailleuses et travailleurs.

Face à l'irresponsabilité et aux tergiversations des gouvernant·es, c'est bien au monde du travail encore une fois de prendre ses responsabilités et de surmonter cette crise. Plus que jamais nos valeurs et particulièrement la solidarité entre toutes et tous doivent guider nos actions et celle de la CGT.

Plus jamais ça !

La crise c'est eux, la solution c'est nous !

Marie Buisson
Secrétaire générale

EDITORIAL

CRISE DU COVID-19

Notre planète est en train de traverser une très grave crise sanitaire, c'est inédit mais au regard de nos modes de vie, de production et d'exploitation des richesses ce n'est sûrement pas la dernière...

Depuis la mise en place des mesures de confinement de nombreux salarié-es se battent pour faire arrêter toutes les activités non-essentiels et pour assurer les conditions de sécurité sanitaire pour celles et ceux dont les activités sont indispensables. Évidemment la CGT apporte son soutien à l'ensemble des travailleurs et travailleuses, pour ne pas laisser cette crise amplifier encore les inégalités dans le monde du travail. Parce qu'il est hors de question que la préservation de l'économie prime sur la préservation de la santé et la vie de toutes et tous !



On le voit dans nos champs, la crise et le confinement ramènent au premier plan des questions et des revendications qui sont depuis longtemps portées dans nos organisations. Celle des moyens pérennes pour la recherche publique évidemment, mais également celle de l'autonomie des universités qui laisse aux président-es une bien trop grande marge de manœuvre dans la mise en œuvre des consignes nationales et dans la gestion des personnels du site. Que dire des services externalisés dont les salarié-es sont menacés de chômage. Il faut que ces services soient réintégrés dans les services publics.

La mise à mal des structures de la formation professionnelle par les réformes successives et les baisses de budget, va peser fortement sur un

monde du travail fragilisé par la crise et qui aurait absolument besoin de formations longues et qualifiantes pour permettre l'accès de toutes et tous au travail. Elle sera aussi indispensable pour accompagner les évolutions de la production qui sont devant nous pour faire face aux mesures de transition écologique.

Dans l'éducation, la fermeture de l'ensemble des écoles, collèges et lycées mais aussi de toutes les structures d'accueil associatives, sportives, médico-éducatives, a laissé de nombreux jeunes et leurs familles face à leurs difficultés d'organisation, d'apprentissage, d'accès à la culture et aux connaissances... Cette situation inédite met du coup en lumière le rôle absolument indispensable de l'ensemble de ces structures publiques et non-lucratives. Aucune émission de télévision, aucune messagerie, aucun document ne peut remplacer ce qui se construit chaque jour entre l'ensemble des adultes et des jeunes présents dans tous ces lieux à vocation éducative ! N'en déplaise au ministre de l'éducation et de la jeunesse et à sa communication de camelot qui assure qu'il ne « laissera aucun enfant au bord du chemin » ! Ce serait risible si ce n'était pas aussi énevant de la part d'un ministre dont

le bilan est bien d'exclure de plus en plus de jeunes de l'accès aux études et aux qualifications !

Après la crise, nous devons obliger nos gouvernant-es à en tirer les leçons. Nous ne pourrions pas reprendre nos activités et nos vies en laissant le gouvernement profiter de sa loi d'urgence sanitaire pour casser encore et toujours plus les droits et les conquises sociaux. Au contraire les constats faits et partagés avec la population doivent nous permettre de remettre en cause le partage des richesses : l'urgence ne pourra pas être de verser des dividendes aux actionnaires mais de rémunérer le travail en donnant le pouvoir de décision et de gestion aux travailleurs et travailleuses. Les services publics présents pendant la crise, avec des agent-es engagés pour le bien commun, devront être reconnus, renforcés, développés sur tout le territoire. Plus largement des pans entiers de notre économie devront être remis sous contrôle public, on ne peut pas laisser la production de médicaments, de l'énergie, la gestion des transports entre les mains de multinationales échappant à tout contrôle. Il faudra aussi imposer d'autres modes de production respectueux de l'environnement et de la biodiversité.

Les constats et les applaudissements d'aujourd'hui doivent construire nos revendications de demain !



LPPR : LA RÉVOLTE GRONDE DANS L'ESR...

Le 1er février 2020, le gouvernement annonce la mise en place d'une « Loi de Programmation Pluriannuelle pour la Recherche » (LPPR). Loin de développer la recherche, il va la précariser et fragiliser ses personnels. Ceux-ci/celles-ci s'organisent et se mobilisent.

Depuis plus de 10 ans, l'organisation et le financement de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) ont subi de profondes transformations. Les effets délétères se font durement sentir : sous-financement, effondrement des recrutements de la précarité, mise en concurrence des personnels et des établissements. Alors qu'il est répété que la recherche est essentielle pour le développement, la France investit peu dans l'ESR et reste toujours très loin de l'objectif des 3 % du PIB consacrés à la recherche.

Le gouvernement propose d'aller encore plus loin dans la dérégulation de l'ESR. Il envisage plusieurs choses.

Au niveau des rémunérations et des carrières, 118 millions d'euros seraient débloqués, essentiellement sous forme de primes limitées à certains personnels. Pas de revalorisation des carrières en cohérence avec les qualifications et les missions ; des miettes par rapport aux pertes dues au gel du point d'indice (15 % depuis 2000) et aux économies faites sur le dos des pensionné-es si la réforme des retraites passait (environ 2,5 milliards par an !).

Du côté financement de la recherche, tout sera concentré sur les établissements, laboratoires et chercheur-es réputés « excellents ». Au lieu de redonner des moyens pérennes (budgets récurrents et personnels statutaires) aux organismes et aux universités, il est prévu de renforcer les appels à projet via l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Seuls des projets de courte durée (3 à 4 ans) sont ainsi financés. Les liens entre recherche publique et industrie seraient renfor-

cés par des dispositifs de recherche partenariale (seule « l'innovation » compte). Loin des besoins de la recherche fondamentale, la recherche financée sur projets reste prioritaire. Du côté statutaire, le ministre souhaite institutionnaliser les emplois précaires, avec la création des « chaires juniors », des CDI de « missions » (s'arrêtant à la fin du projet)... Le gouvernement n'envisage pas ou très peu de créations de postes statutaires. La LPPR développe la précarité et entraîne la disparition du statut des personnels et la remise

en cause des libertés académiques.

Mais la colère des personnels est vive. Une coordination nationale intégrant les syndicats s'est réunie début février.



LA RECHERCHE MALADE DU FINANCEMENT PAR PROJET, L'EXEMPLE DU CORONAVIRUS

Un chercheur du CNRS : « énormément de temps a été perdu entre 2003 et aujourd'hui pour trouver des médicaments. En 2006, l'intérêt pour le SARS-CoV avait disparu ; on ignorait s'il allait revenir. Nous avons alors eu du mal à financer nos recherches. L'Europe s'est dégagée de ces grands projets d'anticipation au nom de la satisfaction du contribuable. Désormais, quand un virus émerge, on demande aux chercheurs de se mobiliser en urgence et de trouver une solution pour le lendemain. Or, la science ne marche pas comme cela. Cela prend du temps et de la réflexion. »

L'intersyndicale CGT, FSU, FO, SUD, faisant le lien entre réforme des retraites et LPPR, a appelé à « l'arrêt de l'université et de la recherche à compter du 5 mars ». Cette journée a été un vrai succès avec près de 20 000 manifestant-es à Paris. La seconde coordination nationale a réuni près de 500 personnes à Nanterre les 6 et 7 mars, représentant près de 10 000 collègues. Elle appelait à construire, amplifier et élargir la grève dès le 9 mars, en organisant partout des assemblées générales. Des établissements comme Paris 8 avaient décidé de reconduire la grève.

L'épidémie Covid-19 impose la fermeture des établissements pour limiter la contagion. Mais gageons que la mobilisation reprendra. La communauté, avec ses organisations, refuse la LPPR. Le gouvernement veut une loi élitiste et sélective. Jusqu'à quand va-t-il rester sourd ?

COURTAGE, PRÉVOYANCE, ET ENTREPRISE EN DIFFICULTÉS : ATTENTION DANGER !

En 2013, le Conseil constitutionnel interdisait la désignation des organismes assureurs en santé et en prévoyance par les Branches et ouvrait la porte au courtage en assurance collective. Cette décision n'a jamais été transcrite dans la réglementation.

Le courtage peut s'avérer dommageable lorsque l'entreprise est en difficulté « *Les ayants-droits d'un salarié décédé se voient refuser le service des prestations de la Prévoyance malgré les cotisations du défunt, du fait de la résiliation du contrat pour les impayés de l'employeur* » décrit la sénatrice, Cathy Aupoureau Poly (PCF) dans une [question écrite](#) au gouvernement.

cable en cas de redressement judiciaire puis de liquidation de l'entreprise. Il devient impossible de se retourner contre l'employeur-se comme le prévoit la jurisprudence. La famille doit aussi faire face aux manques « d'empressement » des trop nombreux interlocuteur-trices : courtier-e, assureur-se, dirigeant-e, administrateur-trice-judiciaire, man-

n'est pas suffisante. Le dossier a révélé d'autres lacunes : est-il admissible que les salarié-es restent dans l'ignorance de la résiliation et cotisent pour rien ?

L'article L.244-6 du Code de la Sécurité Sociale sanctionne le détournement des cotisations mais pas celles de la Prévoyance ou de la Mutuelle santé. Et enfin, il existe une très grande confusion dans l'information remise aux salarié-es au point qu'ils et elles ignorent la répartition des obligations du/de la courtier-e gestionnaire du contrat et de l'assureur-se.

Tout ceci conduit à une rupture d'égalité préjudiciable aux salarié-es. « *Selon que l'employeur ait opté ou non pour un organisme recommandé par les partenaires sociaux, les salariés, en cas de défaillance de l'entreprise, auront accès ou non à un mécanisme de solidarité* » constate Cathy Aupoureau Poly.

Pourtant, il existe des parades à l'exemple de l'accord sur la prévoyance négocié par la branche des entreprises de manutention ferroviaire validé par un arrêt du 9 octobre 2019 de la Cour de cassation, au grand dam de la Fédération des assurances qui avait introduit le recours.

Outre, une nouvelle reconnaissance de la recommandation, il a été reconnu la possibilité d'instaurer un fonds de solidarité pour toutes les entreprises d'une même branche y compris celles qui n'adhèrent pas à un organisme recommandé.

En attendant de voir la généralisation de ce type d'accord, il convient d'alerter les salarié-es sur les risques que représente le courtage.

dataire et AGS qui honorent les créances salariales en cas de faillite.

Cette situation n'est pas un cas théorique : notre syndicat a été saisi par la veuve d'un salarié décédé en août 2018 et qui n'a toujours pas touché les prestations dues au titre de la prévoyance.

Afin d'éviter que cela ne se reproduise, le SNPEFP CGT a alerté la branche des organismes de formation et a sollicité une intervention des parlementaires.

Il s'agit de déterminer si l'assureur-se est en droit de résilier une assurance collective en raison d'impayés du fait de l'employeur-se. Cette clarification



Et pourtant, le Code des Assurances « *prévoit que même lors d'une interruption du paiement de la prime, l'assureur ne peut [...] résilier le contrat lorsque l'adhésion résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel* » rappelle le député André Chassaigne (PCF) dans une [question parlementaire](#).

L'assureur considère que cette interdiction a été rendue caduque par la position du Conseil constitutionnel. Selon lui, « *un assureur peut juridiquement résilier un contrat collectif à adhésion obligatoire en cas d'impayés de primes par l'entreprise souscriptrice* ».

L'imbroglie juridique devient inextric-

CPF : COMMENT POURRIR LA FORMATION (ET L'AFPA AVEC !)

L'application miracle censée résoudre tous les problèmes d'accès à la formation commence à produire ses effets. Et les premiers perdant-es sont... les citoyen·nes eux/elles-mêmes !

Quatre mois après son lancement et le satisfecit de la ministre du travail, ce moteur de recherche prouve bien son incapacité à guider efficacement vers des solutions adaptées.

En effectuant un test assez simple, chacun-e pourra apprécier comment certains organismes se sont engouffrés, comme prévu, dans un système ultralibéral afin d'en tirer le maximum de profit.

Pour une formation d'assistant-e de vie aux familles, qui conduit à un métier très demandé, il existe par exemple le titre professionnel du même nom. L'ingénierie de ce titre et son référentiel de formation est construit par l'AFPA, qui remplit dans ce cadre une de ses désormais rares missions de service public.

Pour autant, l'Agence est totalement absente de l'application CPF, mais plus de 600 résultats fleurissent sur la seule région parisienne, avec des durées et des coûts aussi variés qu'iconoclastes !

Exemple pour « assistant de vie aux familles » en région parisienne :
 • 1 200 euros pour 120 h de formation (à distance ! très pertinent pour un métier de service aux personnes...)
 • 12 936 euros pour 826 heures de formation
 • 1 500 euros pour 30 heures de formation

L'heure de formation varie donc du simple au quintuple, avec des contenus parfois illisibles ou confus quant au niveau atteint ou au type de qualification obtenu (un certificat de compétences professionnelles ou le titre complet).

L'ironie du sort, c'est que l'AFPA aussi est la grande perdante, alors même qu'elle produit ces titres professionnels pour le compte de l'État. Aujourd'hui visible dans quelques régions, uniquement pour des formations dites « réglementaires » (type HACCP, habilitations électriques...), l'établissement public est totalement absent de l'application pour les titres qu'elle construit ! La direction promet de rapidement corriger le tir, mais doit être trop occupée par son PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) qui conduit à faire partir près de 1500 salarié-es et à fermer 34 centres... il faut bien, d'abord, laisser un peu de place aux organismes privés !

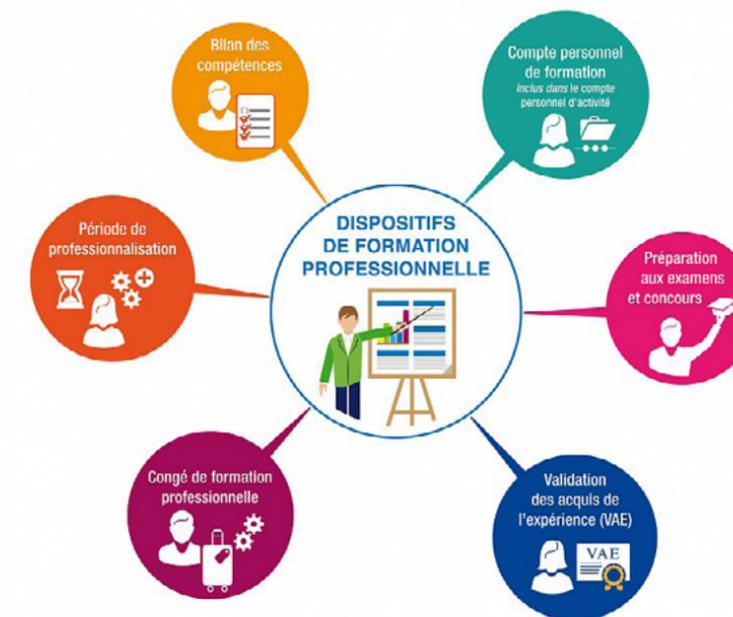
Alors que l'intermédiation continue d'être profondément attaquée par les réformes successives, ce ne sont pas les baisses d'effectifs dans le service public de l'emploi qui vont résoudre le problème de l'accompagnement de qualité pour un choix aussi crucial que

celui de se former. Le/la salarié-e et le/la privé-e d'emploi devront se débrouiller seul-es avec ce choix numérique et pléthorique, les conduisant au mieux à un bout de formation pour un morceau de métier et au pire à les décourager totalement de s'engager en formation.

À moins de faire appel au CEP (Conseil en Évolution Professionnelle) pour se faire accompagner dans ce labyrinthe ?

Sauf que certains des organismes qui dispensent aujourd'hui ce conseil sont les mêmes qui ont attaqué l'AFPA pour non-respect de la concurrence, accusant l'Association en 2008 d'être juge et partie (prescriptrice et prestataire de formations) ... !

Décidemment, le patronat sait toujours comment tirer les marrons du feu !



CONTRE LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES, LA « GUERRE » JUSQU'AU RETRAIT !

Conformément à sa résolution de congrès en novembre 2019, la FERC CGT s'est engagée résolument contre le projet de réforme systémique de retraite par points. Ultra-régressif, inégalitaire, injuste, etc., il a été longuement analysé, nous ne reviendrons pas sur son contenu ici. Mais, alors que le gouvernement a arrêté tout débat parlementaire avec le 49.3, un petit bilan semble utile.

La première bataille a eu lieu, avec une grève historique des personnels de la RATP et de la SNCF. Près de 2 mois de grève en continu, l'arrêt presque complet des métros et des trains. Une grève imposée par le bas et qui, malgré les injonctions de certains syndicats, a démolé la trêve des confiseurs. Les militant-es CGT ont été aux côtés des grévistes tout au long dans les blocages, les piquets de grève.

La grève s'est terminée sans que le gouvernement retire son projet. Sans doute a-t-il été déterminant que la grève des cheminot-es et de la RATP soit restée relativement isolée, qu'elle n'ait pas conquis majoritairement d'autres secteurs. Dans notre champ, les personnels notamment de l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et recherche n'étaient pas loin de les rejoindre. À partir de la mobilisation massive du 5 décembre, des reconductions ont eu lieu en décembre et en janvier dans un certain nombre d'établissements. La FSU, première organisation chez les enseignant-es, porte une responsabilité particulière : nationalement elle a plutôt porté les « temps forts ».

Comme toujours, il faut interroger le « comment faire », « comment embarquer les collègues », « comment réussir »... Il y a donc lieu de questionner cette tactique des « temps forts ». Ce sont des discussions qui ont eu lieu dans les instances, qu'il faut poursuivre...

Nous n'avons pas remporté la première bataille. Mais les cheminot-es et la RATP ont gagné le fait que seuls les nouveaux recruté-es passeraient au nouveau régime, ce qui n'était pas du tout acquis en



septembre. Ils et elles ont aussi gagné la reconquête de leurs syndicats et de l'action collective, particulièrement à la RATP. La bataille des idées a été largement gagnée comme l'ont montré les sondages successifs, et Macron est de plus en plus isolé. Et globalement cela a amené une réelle vague de syndicalisation à la CGT.

La « conférence de financement » organisée à la demande de la CFDT a été largement critiquée, certaines de nos organisations FERC dénonçant le fait que la confédération y participe. Finalement la CGT en est sortie à l'issue de la 1^{ère} séance comme elle s'y était engagée après avoir porté ses propositions de financement.

Face à l'opposition, le gouvernement Macron-Philippe a utilisé le 49.3, une des armes les plus anti-démocratiques de la V^{ème} République (avec le fait de légiférer par ordonnances, ce qu'il fait très largement aussi !!). La loi « ordinaire » est passée sans vote à l'Assemblée. Il reste la loi organique (plafond à 14 % du PIB : la « règle d'or » applicable dès 2022

pour baisser le niveau des pensions et augmenter l'âge de départ). Le gouvernement n'a plus de possibilité d'utiliser le 49.3 pour cette loi organique. Et il reste le passage au Sénat...

La guerre n'est pas terminée. Près des 2/3 de la population restent opposés à la contre-réforme des retraites, malgré le matraquage médiatique. Pour la FERC CGT, le retrait du projet de loi reste le mot d'ordre !!

DERNIERE MINUTE !

Suite à la crise de l'épidémie Covid-19, le projet « retraites » a été reporté, ainsi que l'application de la réforme de l'assurance chômage. Ces reports ne doivent pas laisser croire que le gouvernement Macron n'est pas résolu à la casse de notre modèle social. Les premières mesures concernant les congés et le temps de travail, et les centaines de milliards donnés aux patronnes et actionnaires montrent bien qu'il entend aller jusqu'au bout. Nous ne lâcherons rien !

LES « LDG » OU LA RÉDUCTION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL.

Dans la Fonction publique, les CAP sont vidées et sont remplacées par des Lignes Directrices de Gestion (LDG), notamment pour les mobilités (1^{er} janvier 2020) et les promotions (1^{er} janvier 2021) des fonctionnaires.

LE CADRE

La loi du 6 août 2019 « de transformation de la Fonction publique » a entraîné de très nombreuses, profondes et négatives modifications dans le statut et la gestion des fonctionnaires : recours facilité à la précarité, possibilité de rupture conventionnelle (décret n°2019-1593), création de CDD de projet pouvant être arrêtés à tout moment (décret n°2020-172), disparition des CHSCT et transformation des Comités techniques (CT) en Comités sociaux d'administration (CSA) pouvant inclure une formation spécialisée Hygiène et Sécurité...

De plus, cette loi vide les Commissions administratives paritaires (CAP) de la plupart de leurs prérogatives : ne restent que les sanctions disciplinaires individuelles, les recours après l'entretien professionnel, le refus de temps partiel, de télétravail, de certaines formations...

LES LDG

A compter du 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes pour les mobilités. Les mutations s'inscrivent désormais dans le cadre général fixé par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : cf. LDG du 13 nov. 2019 pour l'Éducation nationale (EN) et du 22 nov. 2019 pour l'Enseignement supérieur et la recherche (ESR). Ces LDG déterminent la politique de mobilité ministérielle et académique.

Les LDG sont vues en CT ministériels et académiques et durent 3 ans. Les LDG ne sont pas des textes impératifs : elles ne donnent que des préconisations, des établissements peuvent décider d'y déroger.

LES LDG MOBILITÉ : EXPLOSION DU CADRE PARITAIRE ET FIN DE LA DÉFENSE COLLECTIVE

Les règles de mutations varient suivant les corps. Dans l'ESR, il n'existe pas de réel système de mutations pour les corps ITRF : c'est en pratique un quasi-recrutement sur des postes fortement profilés. La volonté des ministères est justement de développer les recrutements sur postes à profil partout, au détriment du droit à la mutation.

Pour les corps enseignants, de l'AENES ou des bibliothèques, il existait un système de mutation, certes perfectible, mais permettant une défense collective des droits des collègues. Désormais, il n'y aura plus de groupes de travail en amont du mouvement pour travailler sur les barèmes des collègues, et plus de CAPN/CAPA en aval pour vérifier et modifier les projets de mutations élaborés par l'administration. Après le mouvement, les ministères ne fourniront pas les résultats de mutations aux syndicats.

Ceux-ci n'auront donc plus aucun accès aux informations individuelles des collègues et ne pourront plus vérifier que l'équité est assurée entre toutes et tous (ce qui était possible auparavant avec la vision globale du mou-



vement). Les recours seront d'autant plus compliqués à mener.

Les LDG fixent de nouveaux critères pour départager les demandes de mutations. Ils sont essentiellement les priorités légales : rapprochement de conjoint-es, handicap, quartiers urbains difficiles, CIMM (Outre-mer), emplois supprimés/restructurations. Il est plus que légitime de les reconnaître mais le cadre imposé revient à délégitimer tout autre motif de demande de mutation. Or les mutations « pour convenances personnelles » répondent aussi à des motifs légitimes !

Des critères subsidiaires interviennent dans un 2^{ème} temps pour départager les ex-æquo des priorités légales : l'ancienneté de corps, de poste, le grade et échelon n'interviennent qu'en dernier lieu.

CONCLUSION

Toutes les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires se sont prononcées contre le projet de loi Fonction publique. Au MEN, les LDG ont été rejetées à l'unanimité, tandis qu'au MESR, la CFDT s'est abstenue et le SNTES a voté pour.



La FERC CGT reste opposée à la loi Fonction publique du 6 août 2019, à la destruction des CAP et à ces lignes directrices de gestion qui cassent le statut, individualisent les mutations, les carrières, les promotions.

PIERRE MOUROT

Chargé des évènements et sous-traitance nautique de l'école nationale de voile et des sports nautiques et membre nouvellement élu de la Commission exécutive fédérale.



Peux-tu nous parler de ton parcours, comment as-tu croisé la CGT ?

Je suis né au siècle dernier dans le grand Est à Nancy. Petit fils d'un prof de lettres, mon grand-père m'a recommandé très vite la lecture du Petit Prince, de Jules Verne, de Moby Dick et de tant d'autres récits d'aventure. Le monde de la mer a très vite embrasé mon imaginaire. A 16 ans, j'ai tanné mes parents pour qu'ils m'inscrivent aux Glénans. Parti pour 15 jours j'ai fini l'été sur les îles, me faisant recruter au pair. De suite j'ai pressenti que la mer était mon milieu, mon univers nécessaire. Des sélections à la Coupe de l'Amérique m'ont fait rencontrer la régata. Dès lors le marin s'est muté en sportif. Parallèlement, pour vivre, j'ai passé différents diplômes.

En 2003 je prends mes fonctions de prof de sports à l'École Nationale de Voile, je suis en charge d'entraînements et de la gestion des matériels nautiques et des ateliers. Bien que super heureux de reprendre mon vrai métier d'éleveur de champion-nes, je constate que la Fonction publique

peut être extrêmement violente et injuste avec certains personnels et j'adhère au SNPJS (Syndicat National des Personnels Jeunesse et Sports). En 2004 je débute les premiers mandats : CTEP et CHSCT.

Une fois impliqué, à force de travailler sur les dossiers, la réglementation ainsi qu'à la défense de cas individuels et collectifs, j'intègre différents groupes de travail de la CGT. Je siège également au CTM du Ministère des Sports et je participe aux instances et travaux de la Branche Sport.

Comment conjugues-tu valeurs du sport et valeurs de la CGT ?

Les valeurs de la CGT et les valeurs du Sports ne cessent de se rencontrer et se mêler.

Une voie vers l'Emancipation : le sport oblige la prise en main personnelle des efforts que l'on fournit pour atteindre nos objectifs dans la pratique de la compétition comme du loisir. On y apprend le goût de l'effort, l'implication dans le temps long. Il nous apprend à nous connaître mieux dans nos forces et nos faiblesses. Il nous aide à grandir tout au long de la vie, de l'enfance à l'âge mur.

L'engagement collectif : en effet le sport est une pratique sociale qu'il soit individuel ou collectif. Les équipements, les stades, les gymnases, les pistes sont bâtis et pris en charge quasi exclusivement par la collectivité. Il en est de même pour les locaux des clubs, qu'ils soient associatifs, d'entreprises, municipaux.

La pratique elle-même est nécessairement collective (même dans les sports individuels !). Pour pratiquer le sport, les éducateur-trices

sont nécessaires pour apprendre, les entraîneur-ses pour progresser et performer, les technicien-nes pour entretenir le matériel et les équipements, les bénévoles et professionnel-les dirigeants ou petites mains pour organiser les pratiques. Le sport est, du coup, nécessairement un bien commun. Par externalité il participe à augmenter le bien-être, la santé de toutes et tous.

La fédération, notamment depuis son dernier congrès, a fait le choix d'accroître ses efforts pour se déployer dans le champ du sport : pour toi quels en sont les enjeux ?

La FERC lors du 13^{ème} Congrès a mis la structuration du Sport dans son programme. Oui il est nécessaire d'offrir une structuration claire aux travailleur-ses du sport. Leur proposer de se regrouper, au sein de la FERC, qu'ils ou elles soient indépendant-es, salarié-es d'association ou du privé ou cadre d'État. Il est important de réussir cette structuration car au-delà de la nécessaires défense sectorielle, c'est bien les bénéfices sociétaux par le sport que de nous devons viser.

Avec la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, pour lesquels la CGT a pris l'initiative de proposer une Charte Sociale : la Confédération se réapproprie le sujet sportif. Le sport sera pour quelques années dans la lumière.

C'est une fenêtre et une opportunité de remettre en avant le sujet de l'Éducation Populaire et de rendre meilleure notre société.



VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Une nouvelle fois, dans nos pages, nous écrivons sur cette question cruciale des violences sexistes et sexuelles.

C'est l'actualité des derniers mois qui nous y contraint car malgré les mouvements « #meeto » ou « balance ton porc », ces actes à l'encontre des femmes n'ont pas diminué et ce malgré les engagements du gouvernement. Il est nécessaire de rappeler qu'en 2019, ce sont 151 féminicides qui ont eu lieu... et à l'heure où ces lignes sont écrites, ce sont déjà 20 femmes qui sont mortes en 2020.

Deux secteurs ont été mis en exergue dans l'actualité dernièrement. D'une part le cinéma, avec l'outrage fait à toutes les femmes victimes par l'attribution du César du meilleur réalisateur à Roman Polanski. Ce dernier poursuivi aux USA pour relations sexuelles avec une mineure en 1977 et accusé de viols et agressions sexuelles par 11 autres femmes fuit la justice depuis des décennies. Nous, nous refusons à distinguer l'homme de l'œuvre !

D'autre part, les révélations dans les médias, de Sarah Abitbol sur les viols répétés qu'elle a subis de la part de son entraîneur, alors qu'elle était mineure et sous sa responsabilité. Ce témoignage a mis sur le devant de la scène le fonctionnement ou plus exactement le dysfonctionnement de la Fédération des sports de glace où, comme dans tant d'autres sports et milieux, l'omertà régnait et où les agresseurs étaient protégés voire défendus. Cela a entraîné la démission du président, ce dont on ne peut que se réjouir. Mais le ministère des sports doit encore agir pour que toutes les violences sexistes et sexuelles, et plus largement les discriminations soient bannies de tous les clubs et fédérations.



Mais nos autres champs fédéraux ne sont pas exempts de violences sexistes et sexuelles, notamment dans l'Enseignement supérieur et la Recherche. Ainsi en 2018, le professeur Raoult, dont on inonde les médias en cette période de crise du Covid-19, se glose, selon la presse, « d'avoir décrit [son unité] comme un lupanar [et d'y avoir] fait installer un distributeur de capotes anglaises » alors qu'un de ses directeur d'unité était poursuivi pour harcèlements et agressions sexuelles. Une telle déclaration apparaît comme étant le reflet d'un manque de considération de M. Raoult envers les victimes d'actes de harcèlements sexuels ou agressions sexuelles alors que désormais le directeur ne fait plus partie du CNRS.

En tous lieux, professionnels et personnels, les femmes doivent être protégées contre les violences (physiques ou verbales) sexistes et sexuelles.

Pour rappel, la CGT revendique :

- ✓ la protection contre le licenciement et les sanctions pour les victimes
- ✓ la prise en charge de l'ensemble des frais de justice par l'employeur-se
- ✓ la reconnaissance automatique de la situation des victimes en Accident du Travail/Maladie Professionnelle
- ✓ la création d'un statut de la victime dans les procédures disciplinaires
- ✓ l'extension des prérogatives et moyens des inspecteur-trices et des médecin-es du travail.

Le 6 février 2020, la cour d'assises de Melun a condamné à une peine de 20 ans de réclusion le mari meurtrier de notre camarade Frédérique Mulot de la CGT Culture.

Elle est morte le 1er août 2017, à 51 ans, alors qu'elle venait d'annoncer à son époux son intention de le quitter. Elle était la 76^{ème} victime de féminicide sur les 126 recensées en 2017. La circonstance aggravante de « meurtre par conjoint » a été retenue, la justice a été rendue pour elle et cela permet de faire aussi avancer la cause de toutes les autres victimes.

Frédérique était une militante chaleureuse et bienveillante, elle refusait les injustices et les inégalités. Ses camarades de la CGT Culture et du syndicat des Archives nationales souhaitent qu'au-delà de l'émotion et de la solidarité exprimées par ses camarades et ses collègues, le souvenir de Frédérique reste comme un rappel constant des luttes à mener contre les violences sexistes et sexuelles. Ils et elles ont demandé au ministère de la culture, avec le soutien de l'UFSE et de la FERC, que le jardin intérieur du ministère soit dédié à la mémoire et au nom de Frédérique.

RETOUR SUR DES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES

Le nombre des cas de violences sexuelles dans le sport et les révélations en cascades doivent nous interroger sur le monde sportif français. Si les agresseurs sexuels investissent le champ sportif, c'est que le milieu est facilitant.

La FERC CGT Sport veut participer à l'analyse des facteurs permettant ces actes délictueux, faire des propositions pour y remédier et ce, en parallèle des annonces du Ministère des Sports.

Nous identifions différents facteurs. Tout d'abord, le contexte de l'enseignement (l'entraînement) sportif.

Il permet, notamment entre l'entraîneur et le/la sportif-ve, une promiscuité des corps mais aussi il établit une relation particulière entre entraîneur et entraîné-e qui peut dévier vers une relation de domination et d'emprise. Il y a aussi la culture du résultat « à tout prix », quel que soit le niveau envisagé, qui fait que le silence reste de mise y compris dans les familles, pour ne pas risquer d'échouer.

Le 2^{ème} facteur est celui du milieu institutionnel du sport et du fonctionnement des Fédérations, dont certaines vivent en véritable autarcie avec des dirigeants.es qui se croient tout permis et au-dessus des lois. Et pour finir, le 3^{ème} facteur, les conditions d'exercice professionnel où dans de nombreuses pratiques, l'entraîneur.euse est seul avec le/la sportif-ve y compris lors de déplacement.

Les deux premiers points sont détaillés dans l'article sur la Convention Nationale de Prévention des violences sexuelles dans le sport lors de laquelle nous avons pu exposer différentes revendications et le 3^{ème} point dans l'article ci-après.

Nous rappelons que pour la FERC, les fédérations sportives, le ministère (comme d'autres institutions avant elles) doivent protéger les sportives et les salariées victimes de violences. Seules la transparence et le soutien total aux victimes de violences permettront d'envoyer un signal clair et d'obliger à des changements profonds qui bannissent définitivement les attitudes discriminantes, racistes, sexistes, homophobes dont le monde sportif n'est pas exempt.

Actuellement, dans le cadre de leur métier, les éducateur-trices sportifs titulaires d'une carte professionnelle sont soumis à des contrôles systématiques, réalisés chaque année par une consultation automatisée du casier judiciaire. Toutefois, on voit avec les multiples affaires qui éclatent, notamment dans le patinage ces dernières semaines, que cette mesure n'est pas suffisante, car une partie des agressions sexuelles est le fait d'encadrants soumis à ce contrôle mais non dénoncés. La FERC CGT Sports revendique qu'une réelle information préventive des enfants et des parents doit être mise en place afin qu'ils sachent comment réagir en cas de violence sexuelle.

De plus, nous souhaitons revenir sur les diplômes permettant d'encadrer professionnellement la pratique du sport. Si les notions d'éthique et de respect de l'intégrité du sujet sont abordées dans les formations longues et qualifiantes ce n'est souvent pas le cas dans les formations courtes comme celles fédérales, les TFP (Titre de finalité professionnelle) et les CQP (Certificat de qualification professionnelle). La FERC CGT Sports les dénonce depuis longtemps comme étant très insuffisantes.

Ces conditions de travail, par les situations de promiscuité quasi permanentes, qui mélangent les temps dédiés à la pratique du sport et ceux à l'intimité des



Victimes de violences sexuelles dans le sport

Appelez le

08 VICTIMES
0 8 8 4 2 8 4 6 3 7
Coût d'un appel local, 7 jours sur 7, de 9h à 21h

temps personnels, peuvent être propices à favoriser l'ascendant moral et psychologique de l'adulte et être la porte ouverte à de nombreuses dérives dues à des personnes mal intentionnées. C'est pourquoi, nous revendiquons également que le temps de travail soit intégré à la réflexion globale sur les conditions de travail dans le sport.

En effet quand nous contestons la pratique des horaires 24h/24h dans les accompagnements aux compétitions et les encadrements de stage, c'est bien pour préserver le droit au repos et faire reconnaître comme temps de travail toute heure et toute tâche en rapport avec l'encadrement. Et lorsque nous demandons, en groupe de négociation sur le temps de travail, qu'il y ait une réflexion sur la nécessité de recruter des encadrant-es pour une meilleure répartition des temps de travail entre toutes les formes d'encadrement (entraînements, compétitions, déplacements, repas, douches...), nous pensons bien évidemment à la défense des salarié-es mais c'est aussi pour nous interroger sur les conséquences néfastes possibles de ces pratiques de 24h/24h. On les sait, par leur poids médiatique, leur image, leur présence dans la vie quotidienne de la population et en particulier des jeunes, les fédérations sportives et le ministère des sports portent une responsabilité importante dans la défense des valeurs de solidarité et de tolérance et donc doivent prendre toute leur place dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

CONVENTION NATIONALE DE PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES DANS LE SPORT

Nous revenons dans cet article sur quelques réflexions autour de cette convention qui a eu lieu le 21 février 2020, après les révélations qui ont frappé la fédération des sports de glace.

Les chiffres disponibles issus de l'étude du Professeur G. Décamps de la faculté de Psychologie de Bordeaux « Etude des violences sexuelles dans le Sport Français » montrent que 80 % des cas de violences sexuelles se passent entre sportif-ves, près de 58 % concernent des mineur-es. La Prévention ne peut pas se baser uniquement sur les contrôles « d'honorabilité », mais doit faire appel à une information puis à une vigilance de toutes et tous. Les messages à faire passer en priorité sont les suivants :

- Faire savoir aux plus jeunes que leur corps leur appartient et les sensibiliser aux gestes et attitudes ambigus dans un objectif : leur apprendre à dire non !
- Informer les éducateur-trices sur le sujet, les informer sur les signaux faibles d'alerte, vis-à-vis de situations mais également aux signes des stigmates post-agressions.
- Informer tous les acteur-trices des attitudes à adopter pour signaler des faits suspects ou avérés et notamment les renvoyer vers le 119 (numéro de téléphone national pour l'enfance en danger), vers le 08 VICTIMES du Ministère des Sports [1] (08 842 846 37), vers le/la procureur-se de la République, vers la police et la gendarmerie.
- Comment accompagner les victimes ou ne pas les accompagner. Parfois une aide non éclairée revient à rendre plus difficiles les enquêtes.

LES MESURES ANNONCÉES PAR LA MINISTRE

1) Une formation pour les éducateur-trices sportifs sur « l'éthique et l'intégrité »

Le gouvernement souhaite la mise en place d'un module de formation obligatoire pour tous les éducateur-trices sportifs (diplômes fédéraux, de branche et d'État) portant sur l'éthique et l'intégrité, accompagné d'un code de déontologie.

2) L'obligation d'un « contrôle d'honorabilité » de toutes personnes en situation d'encadrement, entraîneur-es professionnels ou bénévoles, dirigeant-es, arbitres, parents accompagnateurs ainsi que des salarié-es des structures en charge logistique qui auraient des contacts de proximité avec les sportif-ves et particulièrement les mineur-es.

Actuellement, les éducateur-trices sportifs titulaires d'une carte professionnelle sont soumis à des contrôles systématiques par une consultation du casier judiciaire. Les Cadres d'État comme les CTS (Conseiller-e technique sportif), les CAS et les CEPJ (Conseiller-e d'éducation populaire et de jeunesse) seront maintenant également contrôlés comme les professionnel-les privés. La ministre des Sports « entend généraliser » le contrôle d'honorabilité à l'ensemble des bénévoles sportifs (1,8 million).

Une première expérimentation s'est faite avec la Fédération française de football (FFF) en Ligue Centre. Lors de la réunion technique, ont été évoqués les difficultés de croisement des données, les limites et dangers de telles consultations, le droit légal à l'oubli (beaucoup de cas liés à l'usage de stupéfiants ou d'alcoolémie).

3) Une campagne d'affichage obligatoire dans les Clubs : affichette 119, le 08 VICTIMES du Ministère des Sports.

LA FERC CGT SPORT REVENDIQUE !

Une information préventive des enfants et des parents doit être mise en place. Dans les annonces, il n'y a rien de contraignant sur le fonctionnement des institutions sportives (les Fédérations).

Nous maintenons notre revendication, avec un sentiment d'urgence renforcé, que les règles de fonctionnement des Fédérations doivent être encadrées, que les modes électifs doivent être modifiés pour un contrôle direct par les pratiquant-es (1 licence/1 voix) et la fin des systèmes de « Grands électeurs ». Cet entre soi fonctionne du club aux comités, ligues et Fédérations. Il permet de mettre les affaires sous le tapis. Ainsi, les cas connus antérieurement ont été rarement divulgués par les milieux concernés et malheureusement quelquefois déniés par peur de l'image négative, la course aux licencié-es, aux financements, la préservation des résultats, etc.

Nous réaffirmons le rôle primordial du Ministère via ses cadres en fédération, les CTS, mais aussi en services et en établissements déconcentrés par les CAS et les CEPJ. A ce titre il est urgent, non seulement de stopper l'hémorragie des effectifs d'État, mais de regagner des postes.

En 2024, 2024 CTS, 2024 CAS, 2024 CEPJ !

Le confinement n'autorise pas :
- à dévaloriser
- à insulter
- à taper
- à imposer un rapport sexuel

Si vous êtes victime de violence, appelez le **3919**

En cas d'urgence, appelez le 17.

noustoutes.org

[1] <http://www.jeunes.gouv.fr/spip.php?article6187&recommander=oui>

LES VIOLENCES SUBIES DANS LE CADRE DES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Les enquêtes / les chiffres

1- Une enquête (virage/université) publiée en décembre 2018 menée auprès des étudiant-es de 4 universités françaises révèle des chiffres sur les violences subies pendant les études supérieures au cours des 12 derniers mois.

Au total, 6 648 étudiant-es ont répondu à l'enquête et 1 882 (1 441 femmes et 441 hommes) ont déclaré avoir subi au moins un fait de violence au cours des 12 derniers mois.

Les violences déclarées sont soit psychologiques, soit en lien à la sexualité, en particulier pour les femmes. Ces faits surviennent dans l'enceinte de l'université mais aussi à l'extérieur. Ils sont en majorité le fait de pair-es. Les différentes formes de violences ont des incidences sur les parcours universitaires des personnes. Enfin, bien que les étudiant-es parlent des faits qu'elles-ils subissent, peu de démarches sont entreprises.

À propos des violences sexuelles, dans cette enquête, au sein des 4 universités :

- * 31,4 % des sondées déclarent un fait d'une violence sexuelle sans contact au cours des 12 derniers mois,
- * 15,2 % des sondées déclarent un fait d'agression sexuelle avec contact,
- * 1,3 % des sondées déclarent un fait d'agression sexuelle avec pénétration.

2- Une enquête réalisée par le syndicat CGT de l'ENS LYON donne des chiffres tout aussi inquiétants (165 réponses) :

* 95 % des femmes ont entendu des blagues et des propos sexistes et sexuels dans leur environnement de travail et 30 % ont été témoins de comportement sexistes ou sexuels.

* 45 % des femmes ont subi des attitudes discriminantes sexistes (liées au fait d'être une femme) au travail et 36 % plus d'une fois avec :

- 20 % d'injures (plusieurs fois),
- 25 % des propos, blagues, sous-entendus à connotation sexuelle,
- 18 % ont reçu des messages écrits, des confidences sexuelles ou ont subi des avances non désirées (plusieurs fois),
- 26 % des attitudes et gestes suggestifs (langues, mains, sifflements etc.), 14 % avec des contacts physiques (frôlement, caresses etc.) dont 15 % sur les zones sexuelles (poitrine, fesses, cuisses, sexe) et 9 % embrassées contre leur gré.

Ces agissements sont le fait d'hommes, tous les âges sont représentés (majorité de 40 à 55 ans) et toutes les catégories professionnelles (subordonnés, supérieurs hiérarchiques, collègues, personnes extérieures au service, etc...).

* 95 % des femmes disent que ces comportements ont eu des répercussions sur leur vie et leur travail.

Toutes les formes de traumatisme sont représentées avec en majorité le sentiment d'insécurité au travail et des atteintes sur la santé (angoisse, perte de confiance, troubles de l'alimentation, repli sur soi, etc...).

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR-SE ?

Une obligation de sécurité pèse sur les employeurs-se privés et publics. Ils/elles sont **tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié-es et des agent-es publics** :

. articles L4121-1 à 5 du code du travail définissent les obligations de l'employeur : il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs,

. loi 83-634 du 13 juillet 1983 article 6 ter portant droits et obligations des fonctionnaires consolidée par la loi du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel.

ET LES CHSCT ?

Les CHSCT doivent **mettre en place sans délai des dispositifs spécifiques de prévention et traitement du harcèlement sexuel : information, communication, sensibilisation, actions de formations, mise à jour du DUER (document unique évaluation des risques)**.

Nous rappelons que le **CHSCT doit être tenu informé des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données**, dans les services auprès desquels ils sont placés. (Circulaire du 9 mars 2017).

PRENONS LA MESURE DE LA CRISE SANITAIRE ET AGISSONS !

Communiqué fédéral du 16 mars 2020

Nous sommes face à une crise sanitaire exceptionnelle qui se caractérise par une propagation exponentielle, c'est-à-dire qu'à l'heure actuelle le nombre de personnes contaminées par le SARS-CoV-2 est multiplié par deux tous les 3 jours. Cette situation, si elle n'est pas maîtrisée, va entraîner une saturation de notre système de santé avec des conséquences importantes en termes de mortalité. Les scénarii les plus alarmistes avancent des chiffres de dizaines à des centaines de milliers de décès. Cette situation peut et doit être évitée en prenant des mesures à la hauteur. Pour stopper l'épidémie, il faut stopper sa transmission au plus vite. **Pour la FERC CGT la santé des travailleuses et travailleurs prime devant les intérêts économiques à court terme.** De toute urgence, il faut mettre fin à toutes les activités non vitales et assurer celles essentielles à la société en garantissant aux salarié-es les meilleures conditions et protection sanitaires.

Cette situation de crise illustre bien les enjeux fondamentaux que sont la recherche et la santé publiques. Ainsi les politiques libérales des dernières décennies qui visent à les rentabiliser toujours plus en détruisant des projets (ce que renforcera encore la LPPR !) et des services démontrent aujourd'hui leur nocivité !

La gestion de la crise par le gouvernement n'est clairement pas à la hauteur et est marquée par un manque d'anticipation flagrant. Sur le fond, le fait que le site gouvernemental prévoit une rubrique « Mesures pour l'économie » mais aucune rubrique « Mesures pour la sécurité des salarié-es » est symptomatique d'un gouvernement qui, dans un moment de crise, fait des **choix politiques très contestables**

mettant en danger les salarié-es. Dans l'Éducation nationale les prises de positions de JM Blanquer sont systématiquement contredites par celle du président ou du premier ministre, il en va de même pour Mme Vidal : maintien puis suppression des concours, présence des enseignant-es et personnels non-exemptés lundi, puis contrordre suite à la déclaration d'E. Philippe samedi... !

Devant ces informations contradictoires et peu claires, la situation sur le terrain est chaotique. Partout en France, des directeur-trices, des chef-fes d'établissements ou de services, des président-es d'Université... envoient d'heure en heure des informations contradictoires.

Pour la FERC CGT la situation appelle à plus de démocratie. Les salarié-es, agent-es de la Fonction publique ou du privé, sont les plus à même de savoir quelles mesures doivent être prises et comment doit être organisé leur travail pour répondre à cette crise. Nous soutenons les salarié-es qui seront amenés à faire valoir leur **droit de retrait** face à l'inconséquence de certaines directions ou employeur-es.

Une gestion démocratique de la crise appelle à plus de transparence scientifique. Le gouvernement affirme prendre ces décisions au nom de la science au travers d'un conseil scientifique. Dans ces conditions la science a bon dos ! En effet la démarche scientifique se caractérise par une analyse autour de méthodes et de données partagées. Comme elle porte toujours à discussions et désaccords elle ne peut remplacer le choix politique. Pour une gestion collective et responsable, il est urgent que les hypothèses de travail soient connues de toutes et tous et puissent être infirmées ou

confirmées par la communauté scientifique. Ainsi la tenue du premier tour des élections municipales, alors que l'ensemble des lieux publics étaient fermés et qu'il est fortement conseillé aux personnes de plus de 70 ans de rester chez elles, est un exemple du manque d'anticipation et de la validité des modèles scientifiques qui guident l'action du gouvernement.

Pour être effectives et justes socialement, les mesures de confinement et de « distanciation sociale » qui sont prises ou vont être prises doivent être accompagnées d'un véritable **bouclier social** pour protéger tous les travailleuses et travailleurs et particulièrement les plus précaires. Les mesures de chômage partiel doivent garantir un revenu au moins équivalent à la rémunération habituelle.

En aucun cas, elles ne doivent permettre de faire passer des mesures qui soient contraires à l'intérêt du monde du travail. En ce sens, les travaux sur le projet de loi de retraites par points et de la « conférence de financement » doivent être stoppés.

Cette crise sanitaire montre la nécessité d'une protection sociale de haut niveau, de sortir des logiques ultralibérales de l'économie de marché, d'investir dans les Services publics, de garantir et d'élargir le droit d'expression et un pouvoir de décision des travailleurs et travailleuses sur leurs conditions de travail et de production.

Autant de constats et de revendications qui devront mener notre action collective par la suite.

Être confinée chez soi avec un homme violent est dangereux.

Il est déconseillé de sortir.

Il n'est pas interdit de fuir.

Besoin d'aide ?
Appelez le 3919.

NOUVELLE PLATEFORME DU COLLECTIF ÉDUCATION CONTRE LES LGBTIPHOBIES EN MILIEU SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE

Le 17 mai 2012, le Collectif a sorti sa plateforme qui rassemble l'ensemble des revendications que nous portons devant nos interlocuteurs et interlocutrices, dans l'objectif de lutter contre les discriminations lesbophobes, homophobes, biphobes, transphobes, intersexophobes en milieu scolaire et universitaire.



Après 8 ans l'ensemble des organisations composant le Collectif a retravaillé la plateforme afin de la faire mieux coller aux réalités actuelles de la société.

Le Collectif tient tout d'abord à ce qu'une étude soit faite de la situation réelle des LGBTI dans le milieu scolaire. Afin de pouvoir mettre en place des outils nécessaires à la lutte contre ces discriminations, il est plus que nécessaire que les institutions mesurent la réalité du terrain et que des remontées soient faites des actes discriminatoires afin de les suivre et de les combattre. Il est important que l'administration soutienne les personnes victimes et qu'aucune situation ne soit laissée sans réponse. Nous demandons notamment à ce que soit désigné dans chaque établissement un référent-e clairement identifié.

Pour nous, l'information de la communauté éducative est primordiale pour lutter contre les discriminations LGBTIphobes. Les ministères (MEMJ, MESRI, MAA, ...) doivent promouvoir des campagnes institutionnelles, ainsi que les initiatives liées à la lutte contre les discriminations LGBTI+. Nous de-

mandons qu'ils fournissent des outils permettant l'accompagnement des personnels et facilitent les interventions. Des temps forts doivent enfin être organisés : « Assises nationales de la lutte contre les discriminations en milieu scolaire et universitaire », journées comme celle du 17 mai, etc...

Les jeunes doivent être formés tout au long de leur scolarité, avec des programmes scolaires incluant l'éducation à la sexualité, à la vie affective et à la question du genre, et ce dès le niveau primaire. Dans le second degré, nous estimons important que les règlements intérieurs des établissements fassent référence à la lutte contre les discriminations en listant de manière exhaustive les critères de discrimination établis par la loi. Les représentant-es des élèves doivent elles et eux aussi être formés et prendre leur place dans la lutte contre les discriminations LGBTI+. Enfin, il faut renforcer le travail des Comités d'Éducation à la Santé et à la

Citoyenneté (CESC) dans tous les établissements.

Les personnels, trop souvent laissés démunis face à des situations de discrimination, devront être eux et elles aussi formés. Nous revendiquons l'inscription dans le cadre des différentes formations initiales des enseignant-es, PsyEN, CPE, personnels administratifs et de santé d'un module de formation obligatoire sur ces thèmes. De même, lors des formations des personnels des Directions et des RH, la question des discriminations doit être abordée. Le Collectif demande à être associé à l'élaboration des différents référentiels. Il est important que les instances représentatives du personnel soient sensibilisées à ces problématiques, que les personnels soient informés de leurs droits et de leurs devoirs. La question des discriminations relève de la compétence de différentes instances, en particulier des CHSCT. La Charte égalité dans la Fonction publique ayant été signée, elle doit être déclinée dans les différents ministères. Des dispositions spécifiques doivent être mises en place pour les personnels : réglementation sur l'homoparentalité et la transsexualité, congé spécifique pour les personnes en transition d'identité de genre...

Enfin, en tant qu'employeurs, les ministères doivent protéger, soutenir et défendre tous les membres de la communauté éducative. L'administration doit accompagner les personnels dans les différentes démarches liées à leur situation que ce soit dans le cadre d'un changement d'identité et/ou de genre ou en cas d'une quelconque discrimination et des poursuites qui seront engagées.

CONGRÈS DU SNPEFP

Le Congrès de Gennes sur Loire fut fraternel et intense.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir Marie Buisson, secrétaire générale de la FERC-CGT, Xavier Dupeyroux, secrétaire général de l'UD du Maine et Loire et Alexandre Robuchon, secrétaire national du SNEIP-CGT.

Ce congrès de « confirmation », après l'éclatement en 3 branches de l'ancien SNPEFP en 2015, montre que chacun-e a su prendre ses marques et développer une activité syndicale autonome et efficace.

Le SNPEFP-CGT syndique environ 600 camarades sur tout le territoire national et intervient dans les champs suivants : enseignement privé indépendant (primaire, secondaire, supérieur et enseignement à distance), Facultés et Instituts Catholiques, Formation.

Ils sont caractérisés par une faible pénétration syndicale (et en particulier de la CGT), une grande précarité (multi-employeur-ses, temps partiel contraint, féminisation), et l'appartenance à des petites entreprises. De ce fait, à quelques exceptions notables près, le SNPEFP-CGT n'est pas en mesure d'avoir des bases syndicales conséquentes dans les entreprises, dans les départements ou régions d'où notre structuration en syndicat national.

Ceci pourrait être un handicap et nous éloigner des territoires, c'est en réalité une opportunité. Nous devons faire preuve d'imagination pour nous déployer auprès de chaque syndiqué-e. Tant et si bien que pour nous, investir l'interprofessionnel est une question de survie : il nous faut être connus et travailler avec la CGT en territoire. Il nous faut être réactif-ves lorsque nous sommes sollicités pour négocier un protocole électoral aux quatre coins de la France, pour accompagner un-e salarié-e isolé à la demande d'une Union Locale, etc... Nous y avons mis



beaucoup de temps pendant toute cette mandature, nous devons poursuivre l'effort pour la prochaine.

LE SNPEFP-CGT EST PEUT-ÊTRE DE TAILLE MODESTE MAIS IL COMPTE !

Il compte parce qu'il participe activement aux travaux de notre Fédération, la FERC-CGT, et de l'UGICT.

Il compte parce qu'il est efficace sur le terrain, qu'il a à cœur de peser dans les branches, auprès des administrations, qu'il défend bec et ongles ses idées, ses valeurs dans l'action militante et auprès des tribunaux si nécessaire.

La mandature passée a relevé le défi de la syndicalisation et le nombre d'adhérent-es a progressé de 10 % sur la période 2015-2019. Cela n'a été possible que grâce à un effort de structuration en région et en direction de chacune des « branches » qui constituent notre champ de syndicalisation, à la mise en place de formations, de rencontres avec nos élu-es et mandaté-es, de moyens de communications appropriés et décentralisés.

Le congrès s'est fait l'écho des espérances, des luttes et revendications des syndiqué-es. Il a été rythmé par

les appels à la mobilisation contre la réforme injuste des retraites. Nous savons que cette réforme sera une catastrophe pour les salarié-es, les plus fragiles. Elle est inutile et s'intègre dans un projet de société plus large qui consiste à détricoter le modèle social français issu du Conseil National de la Résistance. Loin d'être ringard ou obsolète, il continue à être un rempart contre les aléas de la vie professionnelle et permet à tous et toutes d'envisager une retraite digne.

Les inégalités sur fond de misère sociale sont insupportables et le deviennent chaque jour toujours plus. Il faut répondre et pas seulement « entendre » sans tergiverser aux Français et Françaises qui font le constat quotidien d'une société à deux vitesses. Une société où les ultras riches continuent à s'enrichir tandis que l'immense majorité des citoyen-nes s'appauvrit ! Une société de classes antagonistes, quoique certain-es en disent. Loin d'être résignés, la CGT et ses syndiqué-es montrent, par leur détermination, que le combat est possible.

Il nous appartient à tous et toutes de le rendre victorieux.

LE RENOUVEAU DU SYNDICALISME ENSEIGNANT AUX ÉTATS-UNIS

Depuis 2012, les États-Unis sont le théâtre de nombreuses grèves dans l'Éducation. Cette vague de contestation bouleverse en profondeur le syndicalisme enseignant états-unien.

L'appartenance à un syndicat permet de négocier des accords pour les seuls syndiqué-es, droit d'autant plus important dans un pays où la couverture sociale de base peut être nulle. Or, un obstacle s'est développé ces dernières années : le bien mal-nommé « right-to-work » ou « droit au travail ». Cette législation donne la possibilité aux salarié-es de ne pas payer les cotisations ou les frais de négociation tout en bénéficiant de la représentation syndicale. Les syndicats pourraient donc se retrouver privés de leur principale ressource financière. Récemment la Cour Suprême a décidé d'instaurer cette doctrine du « droit au travail » dans tout le secteur public.

L'Éducation est victime d'attaques ultra-libérales : baisse des salaires (moins 8,9 % depuis 2000) ; augmentation des cotisations d'assurances-maladies et d'épargnes-retraites ; développement des écoles privées sous contrat ; généralisation des performances individuelles comme critères d'évaluations.

Dans ce contexte difficile, d'où peut bien provenir ce sursaut syndical ?

Tout d'abord d'une période de redéveloppement des mouvements sociaux. Déçus de la passivité des grandes centrales syndicales, les enseignant-es américains sont allés à la rencontre de leurs confrères et consœurs mexicains et canadiens. Là ils et elles y ont découvert de nouveaux modèles de syndicalisme, loin des schémas « professionnels ». Le syndicalisme états-unien s'était bureaucratisé, prônant une action plutôt centrée sur la défense individuelle des membres et il était réticent à s'opposer aux attaques perpétrées contre l'école publique.

Les militant-es ont donc décidé d'impulser un renouveau de l'intérieur. L'exemple le plus parlant est le Comité des Enseignants de Base (CORE) qui développe un syndicalisme de lutte aux antipodes du modèle corporatiste.

Ce nouveau syndicalisme a d'abord émergé dans les grandes mégapoles, mais il s'implante dorénavant sur l'ensemble du territoire.



Trois éléments ont contribué à son succès : 1) Une stratégie d'action basée sur la surprise et le spectaculaire

Les syndicats ont décidé d'orienter le combat vers les médias en développant des campagnes ciblées sur les réseaux sociaux.

2) Une méthode de communication centrée sur le vécu des salarié-es vulnérables

Les logos des organisations syndicales sont peu ou pas présents ; les prises de paroles ne sont plus le fait de responsables syndicaux ; et dans les discours et les écrits le traditionnel vocabulaire syndical s'efface



peu à peu (capital, classe, exploitation, par exemple). Le succès des campagnes réside dans la mise en avant des collègues les plus précarisés au travers de « narrations ». Ce choix est ainsi argumenté : « C'est très facile de critiquer une idée. Mais il est beaucoup plus difficile de critiquer le vécu d'une personne en difficulté ».

3) Une politique d'alliance large, englobant la société civile et les nouveaux mouvements sociaux

Le syndicalisme états-unien construit des alliances avec la société civile. Les parents d'élèves sont les partenaires privilégiés des CORE. Les syndicalistes nouent des liens très solides avec les associations des quartiers, ouvrant ainsi leurs audiences à d'autres publics. De plus le soutien de personnalités publiques est sciemment recherché : pasteur-resses, sportif-ves, politicien-nes, etc. C'est un mouvement plus vaste, appelé « Red for Ed » (le Rouge pour l'Éducation) qui se construit dans tout le pays.

Le renouveau syndical enseignant est une réalité aux États-Unis. Les incontestables réussites qu'ont connues les CORE doivent nous interroger en tant que syndicalistes français sur la manière d'adapter notre militantisme et notre façon de mener des luttes.

ACTION DE L'AVENIR SOCIAL AU BURKINA FASO

Le 10 février dernier, L'Avenir social représentée par sa présidente, Frédérique LANDAS, était à l'inauguration de l'école Lila Chouli de Douré, village de la commune de Ziniaré au Burkina Faso.



Revenons sur l'origine de cette école. En 2016, une jeune chercheuse, Lila Chouli a confié à ses parents, juste avant son décès, son souhait de consacrer une somme d'environ vingt-trois mille euros afin de bâtir une école pour les enfants au Burkina Faso dans un village où il n'y en avait pas. Autrice de plusieurs ouvrages sur le Burkina Faso, Lila Chouli, lors de ses différents séjours dans le pays, avait constaté que le manque d'établissements scolaires rendait difficile l'accès à l'éducation pour beaucoup d'enfants.

Afin de pouvoir réaliser le vœu de leur fille, les parents de Lila Chouli ont soumis le projet à L'Avenir social afin que l'association mène des investigations sur place.

L'Avenir social a chargé son partenaire local, Hamado Wendpagnangdé Simpore, président de l'association ACTION +, de conduire les investigations et démarches rendant le projet réalisable. Les missions de L'Avenir social ont été de soumettre le projet auprès d'un partenaire local, d'assurer le suivi de la construction, de veiller à la bonne utilisation des fonds provenant de la famille Chouli.

Cette école accueille depuis octobre 2019, 62 enfants dont 29 filles. Une grande fête a été organisée le 10 février dernier par les villageois-es pour l'inauguration de cette école.

Grâce à cette école, les enfants âgés de 6 à 8 ans n'ont plus à faire la tra-



Grâce à la solidarité financière de la FERC (don de 1000 €), chaque jeune élève a reçu un kit scolaire composé d'un cartable rempli de livres, cahiers et stylos et du matériel pédagogique pour la classe a pu être acquis.



versée du fleuve en pirogue, sur environ 250 m en période de crue, pour rejoindre l'école du village voisin. Ils et elles ne risquent plus leur vie lors de cette traversée très dangereuse due à la présence de crocodiles dans le fleuve (on peut déplorer un mort).



DÉCLARATION DE LA CE DE L'UFR DE LA FER

Retraites : macron doit retirer son projet !

Les retraité·es actuels sont concernés : le gouvernement affirme que les droits acquis avant 2025 seront garantis selon les règles actuelles. Voire. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les pensions ont décroché de l'indice des prix en violation du Code de la Sécurité sociale.

C'est un avant-goût de la manipulation de la valeur du point. Le système de dévalorisation est déjà en route. La volonté de limiter à 14 % du PIB le montant des dépenses conduirait mécaniquement à la baisse de toutes les pensions.

TOUT DE SUITE, LES PENSIONS DOIVENT ÊTRE AUGMENTÉES !

Le texte du projet (étrillé par le Conseil d'État lui-même) confirme le jugement porté par la CGT et notre UFR depuis plus de deux ans : un régime universel par points, à cotisations définies et à prestations incertaines induirait la baisse des pensions (toute la carrière, décote), l'allongement de la durée au travail (âge pivot, d'équilibre) et la mise à mal des dispositifs de solidarité. Il ouvrirait la porte aux assurances privées individuelles et permettrait aux fonds de pensions de mettre la main sur les centaines de milliards d'euros servis chaque année par les régimes de retraite solidaires actuels.

Ce projet prévoit expressément la fusion de la CNAV et de l'AGIRC-ARRCO pour créer une Caisse nationale de retraite universelle (CNRU), la fin de la CNRACL et de l'IRCANTEC, la fin du Code des pensions des fonctionnaires de l'État, la disparition des régimes spéciaux avec leurs caisses de retraite.

L'UFR de la FER souligne la conséquence qu'aurait ce projet sur la Sécurité sociale elle-même puisque dispa-

raîtrait la branche vieillesse entière, de la CNAV aux CARSAT. Ce serait le démantèlement structurel de la Sécu et l'abandon pur et simple du système de santé solidaire.

Pour les agent·es de l'État, il s'agirait de la fin de la référence au salaire des 6 derniers mois, et, avec la loi « de transformation de la Fonction publique », la fin du statut général. Les agent·es territoriaux et hospitaliers verraient disparaître leur statut et la CNRACL.

Le statut des fonctionnaires de l'État leur garantit une pension assurée par le budget public (sans caisse de retraite, sans notion d'équilibre).



Le projet Macron veut en finir avec ce financement (74 % du montant des pensions versées aujourd'hui) et le limiter à 16 % comme les cotisations dites patronales du privé. Il ne veut plus payer les pensions, en tout cas, pas plus que les patron·nes du privé !

Les annonces de revalorisation du salaire (ou des primes ?) de certaines catégories (enseignant·es, chercheur·ses) ne font pas illusion.

Les salarié·es, les jeunes et les retraité·es ne sont pas dupes. Depuis le 5 décembre dernier, par la grève et les manifestations, ils et elles revendiquent le retrait du projet Macron.

Leur détermination à le faire capoter est majoritaire dans le pays, malgré la répression et la propagande des médias aux ordres.

Après deux ans de vaines consultations et de prétendues négociations, après les mensonges éhontés du gouvernement, la CE considère toujours que le cadre du régime universel par points est incompatible avec la défense et l'amélioration des régimes de retraites existants. La conférence de financement du système universel de retraites par points n'a pas d'autre objectif que de contraindre les confédérations syndicales à se porter garantes de la baisse générale des pensions. C'est inacceptable.

Elle appelle les retraité·es de la FER à amplifier leur mobilisation, avec les actif·ves et la jeunesse, jusqu'au retrait du projet de « réforme » des retraites et pour le maintien et l'amélioration des 42 régimes existants, dont le régime général, l'IRCANTEC, l'AGIRC-ARRCO, la CNRACL et le Code des pensions civiles et militaires.

Montreuil, le 29 janvier 2020

CNAV Caisse nationale d'assurance vieillesse
AGIRC Association générale des institutions de retraite des cadres

ARRCO Association des régimes de retraite complémentaire

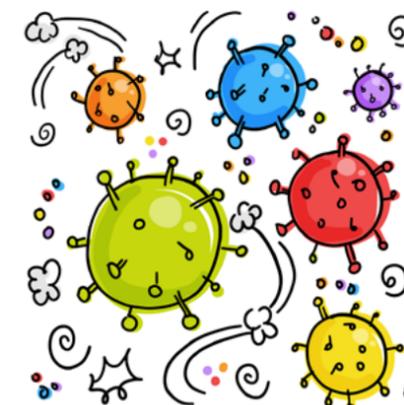
CNRACL Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

IRCANTEC Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

CARSAT Caisse d'assurance retraite et santé au travail

PANDÉMIE AU COVID-19 ET REVENDICATIONS

Le corona virus qui colonise la planète va avoir des conséquences incalculables pour les populations (en particulier les personnes âgées, pour les travailleur·ses victimes de la crise mondiale du capitalisme – faillites en cascade, un chômage de masse), pour les systèmes de santé.



En France, depuis un an, les personnels des hôpitaux sont en lutte contre les fermetures de lits et d'hôpitaux, le manque de personnels et de moyens, les conditions de travail inhumaines. L'épidémie arrive dans des établissements au bord de l'explosion.

Macron, le 12 mars, a fait appel à l'union nationale (mettez la lutte des classes en sommeil) et annoncé des mesures lourdes de conséquences. Au nom de la solidarité nationale, à mots couverts, il a évoqué ce qui pourrait être l'étatisation de la protection sociale (à l'anglaise ?).

Il a annoncé l'exemption de cotisations « patronales » et le paiement des indemnités journalières aux parents obligés de garder les enfants à la maison (mesure minimum, mais combien de dizaines de milliers de travailleur·ses non couverts par des conventions collectives ou des statuts en seront exclus ?).

L'étatisation était déjà en marche

Contre la volonté de la majorité de la population, les deux projets de loi ont donc été adoptés en première lecture, le 3 mars, sans vote avec le 49-3 [1] et le 5 mars [2]. Un véritable coup de force.

Quoi qu'en dise le gouvernement, les retraité·es actuels seront impacté·es, non seulement par la désindexation des pensions (voir ci-contre la déclaration de la CE UFR du 29 janvier dernier), mais aussi dans leurs relations avec la Sécu.

Les principaux médias ont passé sous silence la mobilisation d'un secteur di-

rectement menacé par la « réforme » Macron, les CARSAT [3].

La loi organique instaure la « règle d'or » (zéro déficit d'ici 2025) et la prise de contrôle des caisses de retraite par l'État (dès 2022). Il s'agit d'étendre le champ de la loi de financement de la Sécu (LFSS) à tous les régimes complémentaires obligatoires (AGIRC-ARRCO, IRCANTEC, RAFFP). Encore une fois, l'argent des cotisations appartient aux salarié·es, pas à l'État !

La Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) fusionnerait la CNAV et l'AGIRC-ARRCO ; au niveau local, création d'un réseau unique reprenant les personnels des CARSAT et des institutions de retraite complémentaire comme Malakoff Médéric, AG2R, etc.

Ces établissements n'auraient pas la personnalité morale [4], seraient sous l'autorité de l'État dans le but de diminuer les frais de gestion et de livrer la branche vieillesse aux compagnies d'assurance (les centaines de milliards qui leur échappent). C'est l'étatisation de la branche vieillesse, de la CNAV aux CARSAT, et des régimes de retraite complémentaires, la remise en cause de la branche accidents du travail et maladies profes-

sionnelles, bref une amputation qui préfigure le démantèlement de la Sécu.

Comme nombre d'articles du projet de loi « à trous », les mesures concrètes d'organisation de la CNRU, de son réseau territorial, des règles régissant le personnel, seront prises par ordonnances.

Les retraité·es tiennent toute leur place dans la mobilisation massive et continue pour le retrait du projet de régime universel de retraite par points.

Nous pouvons aider les retraité·es, les futurs retraité·es et les jeunes en portant à leur connaissance le contenu de cette contre-réforme, pour approfondir la mobilisation jusqu'à son retrait, pour le maintien et l'amélioration des 42 régimes actuels, pour sauver la Sécu menacée de faillite.

Le virus ne stoppera pas nos revendications.

Philippe Bouyries
Secrétaire de l'UFR

[1] projet de loi ordinaire n° 2623.

[2] projet de loi organique n° 2622.

[3] caisse d'assurance retraite et santé au travail.

[4] doté de la personnalité juridique, pouvant exercer droits et devoirs au nom de ses membres.

CARSAT

Les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail ont succédé aux Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM) en 2010. Elles déterminent les droits à la retraite des salarié·es du régime général, liquident et servent les pensions. Elles interviennent sur les risques professionnels et la prévention des accidents du travail.

PÉNURIE DE MÉDICAMENTS

« Les firmes jouent le profit maximum au détriment des citoyen·nes »



Depuis une dizaine d'années, la France subit des périodes accrues de pénuries de médicaments. 1 Français·e sur 4 s'est déjà vu refuser un médicament pour cause de pénurie.

En 2008, 44 traitements jugés comme essentiels aux patient·es étaient en rupture de stock. En 2018, cela concernait 871 traitements, soit vingt fois plus en dix ans.

Pourquoi cette pénurie ? D'abord, les industries pharmaceutiques délocalisent une part croissante de leur production dans les pays où la main d'œuvre est moins coûteuse.



Près de 80 % des composants essentiels aux médicaments sont fabriqués hors d'Europe, notamment en Chine et en Inde, contre 20 % il y a trente ans.

Par ailleurs, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) fixe des pratiques

rigoureuses de fabrication des médicaments ce qui nécessite beaucoup de surveillance et de contrôles de qualité. D'autre part, les entreprises fabriquent à flux tendu : les stocks, c'est coûteux, la marchandise non vendue ne rapporte rien, le stockage prend de la place.

Un couac et la production ralentit.

Les pénuries sont organisées pour que la production des médicaments soit rentable et non pas pour satisfaire les intérêts de santé publique. De plus, les prix du médicament sont fixés avec l'innovation. Plus un produit est innovant, plus il est cher.

Aujourd'hui, les entreprises pharmaceutiques sont davantage tournées vers les nouveaux produits que vers des produits anciens « banalisés ».

Les génériques sont les médicaments les plus en pénurie. Ils ne coûtent pas cher : anciens, ils ont perdu leur brevet.

Le syndicat français des entreprises pharmaceutiques préconise l'augmentation des prix des médicaments vieillissants, pour les rendre économiquement viables.

Un jeu pervers : profit maximum au

RUPTURE DE STOCK

détriment des citoyen·nes. Si les prix augmentent, c'est la Sécurité Sociale qui paye et derrière, les Français·es.

Un rapport sénatorial de 2018 sur la pénurie préconise des exonérations fiscales ciblées pour les entreprises qui se « relocaliseraient » en France... Production localisée en Europe, acheminement plus facile. Mécanisme socialement aberrant ! L'État finance les recherches fondamentales, les citoyen·nes, elles et eux, payent sous forme de cotisations sociales et de taxes les médicaments.

Pourquoi exonérer de taxes ces entreprises qui n'ont pas de difficulté financière ?

Des expert·es disent que les médicaments sont achetés moins chers par la France et que les industries pharmaceutiques préfèrent vendre plus cher à d'autres pays. Cela explique aussi la pénurie dans l'Hexagone.

Il y a parfois un déséquilibre entre l'offre et la demande, notamment sur le marché des vaccins où des États comme la Chine établissent des programmes de vaccinations obligatoires et forcément cela crée des tensions.

Croire que l'industrie pharmaceutique lutte contre la maladie, c'est comme croire que les fabricant·es d'armes luttent pour la paix.

Pierre Goirand - SNR

L'USR DE CHARENTE-MARITIME A ORGANISÉ UNE JOURNÉE D'ÉTUDE SUR LES CENTRES DE SANTÉ

Les thèmes de la journée étaient :

- . Contre la désertification médicale de la Charente-Maritime dans les zones rurales
- . Centre de Santé ou Maison de Santé : est-ce la même chose ?
- . De quels services de santé avons-nous besoin ?



De l'avis des participant·es, ce fut une journée d'une grande qualité dans sa forme et son contenu.

Soixante-dix personnes ont participé au débat dont des hospitalier·es de La Rochelle, Rochefort, St-Jean d'Angely, Saintes, Royan. Cette journée s'est déroulée en deux temps : le matin avec des militant·es CGT, l'après-midi un débat public, ouvert à toutes et à tous.

Le débat a montré que nous avons

une tâche importante à accomplir. L'Union Locale des Sections de retraité·es a commencé à travailler sur la création d'un Centre de Santé sur les pays rochefortais. Un collectif s'est mis en place.

Franck Fabien, membre de l'USR, avait demandé à Eric May, président de l'Union syndicale des Médecins de Centres de Santé et directeur du Centre de Santé de Malakoff, de nous aider dans cette initiative.

Qu'est-ce qu'un Centre de Santé ?

Il s'agit d'une structure pluri-professionnelle où les différents intervenant·es sont salarié·es, première différence avec la Maison de Santé. Elle est dotée de personnels administratifs qui assurent la gestion, soit de manière autonome dans le cadre d'une convention avec le/la financeur·se, soit en étant rattachée à un hôpital, une collectivité territoriale ou un·e intervenant·e de l'économie sociale et solidaire (mutuelle). L'équipe de professionnel·les de santé n'a pas la responsabilité directe de la gestion. Ce qui est une autre différence essentielle avec la Maison de Santé.

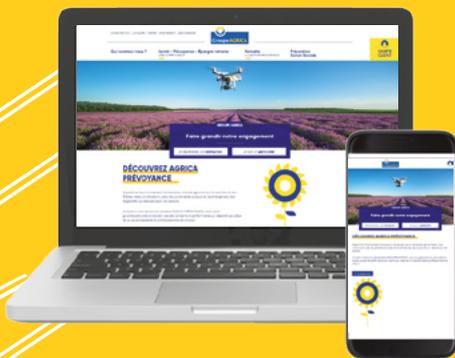
Elle est donc totalement dédiée à l'accompagnement du/de la patient·e. Il n'y a pas de dépassement d'honoraire. Le tiers payant total est appliqué à chaque consultation. Le Centre de Santé peut intégrer un plateau technique, en biologie ou radiologie. Les médecin·es généralistes qui y exercent sont généralement à plein temps, les spécialistes sont eux et elles, souvent des consultant·es hospitaliers, rattachés à l'hôpital du territoire.



Le Centre de Santé peut également accueillir des services de soins infirmiers à domicile (Ssiad) et des services sociaux.

Il peut par ailleurs être en lien avec un hôpital ou une structure d'hébergement pour personnes âgées, pour lequel il assure la permanence médicale.

Jacky Milaguet - SNR 17



Découvrez le nouveau site
www.groupagric.com



AGRICA, au cœur et au service du monde agricole

Le Groupe AGRICA est l'interlocuteur de référence du monde agricole sur l'ensemble de ses filières pour le développement de la protection sociale complémentaire. La solidarité, la proximité et l'innovation sont au cœur de ses valeurs et de ses actions, pour vous et avec vous.

Un site plus clair, plus simple, plus complet

Le site du Groupe AGRICA a été entièrement repensé pour vous apporter la bonne information au bon moment. Dès la page d'accueil, vous avez un accès direct à toutes les rubriques.



+ Les offres spécifiques à votre secteur

Vous cherchez des informations sur nos produits et services ? Accédez désormais à vos offres par secteur d'activité : trouvez le vôtre et découvrez l'ensemble des garanties dont vous bénéficiez.

Le Groupe AGRICA est aussi votre interlocuteur privilégié pour toutes les questions sur la retraite. Sur groupagric.com, retrouvez dans un espace unique l'information à connaître et toute l'actualité pour bien gérer votre future retraite et vous aider à y voir plus clair sur les démarches à effectuer.

+ La prévention & l'action sociale en un clin d'oeil

Les dispositifs de prévention et d'action sociale sont désormais regroupés par thèmes : vous les visualisez en un clin d'oeil et trouvez rapidement la bonne réponse à la problématique que vous recherchez.

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE

