

PAROLE À...

Claude Bart

P.10

LE DOSSIER

Recherche publique/privée

P.11

SOMMAIRE

P.3 / ÉDITORIAL

par Matthias Perez

P.4 / ACTUALITÉ

- . Élections TPE
- . Fonctionnarisation personnels CROUS
- . Sports et loi Démocratisation
- . Projet loi 4D
- . Recours Conseil d'État
 - . Activation CPF
 - . Décrets LPR

P.10 / PAROLE À...

. Claude Bart

P.11 / LE DOSSIER

. Recherche publique/privée

P.15 / VIE FÉDÉRALE

- . Création du syndicat éduc pop 35
- . Congrès CGT Éduc
- . Suite CNF/Environnement

P.18 / INTERNATIONAL

- . Amérique du sud
- . Cuba

P.20 / RETRAITÉ·ES

CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

- . Elèves en situation de handicap
- . Les programmes à l'école
- . Acquis de civilisation : la sécu.
- . Protection sociale complémentaire

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



p.5



p.10



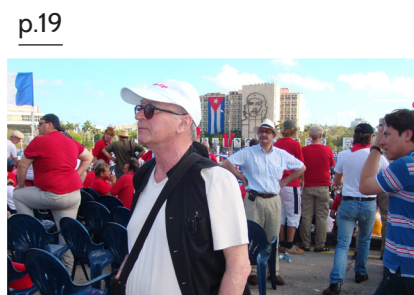
p.8



p.15



p.11



p.19



p.11

p.20





Le 26 mai, les résultats de la dernière mesure de représentativité syndicale dans le privé ont été publiés. Ces scores sont le résultat de l'addition des voix des élections dans les TPE et de celles des différentes élections des quatre dernières années aux Comités Sociaux et Économiques (CSE) dans les autres entreprises. Il faut commencer par reconnaître que ces résultats ne sont pas bons pour la CGT qui reste deuxième derrière la CFDT et accuse une baisse de près de deux points.

Dans les branches couvertes par notre fédération les résultats sont mitigés. La très bonne nouvelle vient du secteur de l'animation où nous sommes en progression avec un score de 35 % des suffrages. Ce score permet un changement du rapport de force dans la branche car avec Solidaires, avec qui nous partageons un socle revendicatif, nous y sommes maintenant majoritaires. Dans d'autres branches comme le sport, les foyers de jeunes de travailleur-ses, les organismes de formation ... nous encaissons des baisses parfois sérieuses.

Il ne faut pas faire dire à ces résultats ce qu'ils ne disent pas. Scrutins aux TPE et CSE ne mesurent pas la même chose. Le scrutin aux TPE est un scrutin pour une liste syndicale régionale ouverte à tous et toutes les salarié-es des TPE : on peut dire que ce scrutin mesure d'une certaine manière l'audience syndicale. Dans cette configuration nous avons conforté notre première place dans un contexte de très très faible participation (5,5 %). Les élections aux CSE mesurent, elles, davantage l'implantation syndicale et notre ca-

pacité à organiser le salariat. En effet pour voter pour un syndicat dans une entreprise il faut que ce dernier y ait des militant-es présents et qu'ils se présentent.

Ces résultats interrogent donc notre capacité à être présent-es au plus près des salarié-es dans les entreprises, à faire du collectif, créer du rapport de force à partir du travail, étape indispensable pour une convergence interprofessionnelle à même d'imposer une trajectoire de transformation sociale.

Résultats de la représentativité syndicale, des leçons pour aller de l'avant...

Nous le savons notre syndicalisme a les ressorts pour surmonter les défis qui sont devant nous à condition de faire du déploiement au plus près des attentes des salarié-es une priorité et d'incarner cette volonté avec rigueur et obstination. Le principe de la double besogne est une boussole précieuse pour déployer notre syndicalisme. Un syndicalisme qui est un outil de terrain utile pour que les salarié-es s'organisent et passent à l'action pour porter leurs revendications et gagner des améliorations de leurs conditions de travail. Un syndicalisme qui est également un outil d'éducation populaire pour faire mûrir ensemble notre compréhension du processus d'exploitation, du péril du changement climatique et de la structure de l'ensemble des dominations auquel notre camp a à faire face. Un syndicalisme à visée majoritaire qui nourrit par la pratique nos aspirations à la transformation de la société.

Matthias Perez, bureau fédéral

ÉLECTIONS TPE : TOUT BON POUR LA CGT EN GÉNÉRAL, NOTRE FÉDÉRATION EN PARTICULIER

Du 22 mars au 6 avril 2021, les salarié·es des TPE (Très Petites Entreprises) étaient appelés à voter pour leurs représentant·es. A l'issue de ce scrutin, le 16 avril, les résultats sont tombés et sont sans appel : les électeur·trices ont largement accordé leur confiance à la CGT, nous plaçant une nouvelle fois en 1^{ère} position, avec 26,31 % des suffrages (en progression d'un point par rapport au scrutin de 2016), avec 10 points d'avance sur la CFDT (2^e) et l'UNSA (3^e). La CFTC, quant à elle, obtient 5,9 % des suffrages et recule d'1,5 point.

04

Le Lien N° 207 - juin 2021

Il s'agit d'un scrutin national... qui n'a fait l'objet d'aucune campagne officielle et d'une couverture médiatique indigente. Cela a entraîné une participation très décevante (5,44 %) et le gouvernement en porte toute la responsabilité.

Dans le secret de l'urne, lorsqu'il s'agit de désigner la centrale syndicale de son cœur, loin des pressions du quotidien, c'est la CGT qui vient en tête... Alors ne faisons pas trop de publicité à cette élection de peur de la voir creuser les écarts !

POUR LE CHAMP DE LA FERC

Le SNPEFP

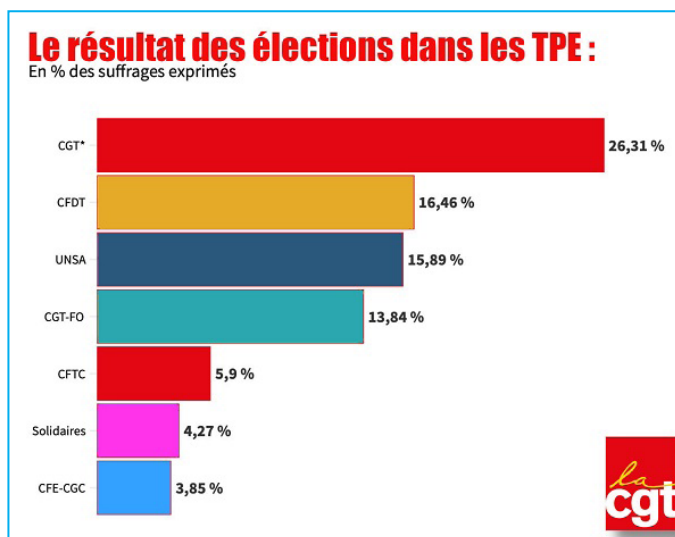
Le résultat des votes dans l'enseignement privé sous contrat (EPNL), hors contrat (EPI) et dans les organismes de formation, illustre le fait que les personnels ne cultivent pas l'image négative que véhiculent leurs employeur·ses. Ils et elles ont placé la CGT en tête des scrutins et de belle façon puisque le SNPEFP-CGT se place même au-dessus de la moyenne de la CGT dans toutes ces branches !

Le SNEIP

Dans l'enseignement privé sous contrat, sur les quelques 80 000 personnels de droit privé, 13 000 étaient concernés par ces élections, principalement des personnels des écoles. La lecture des PV du scrutin montre que sur 8400 électeur·trices (soit 2/3 des votant·es), la CGT est le second syndicat avec 25 % des suffrages, juste derrière le SPELC (26,64 %)

mais loin devant la CFDT (16,81 %), la CFTC (15,17 %), l'UNSA (5,52 %), FO (4,74 %), la CGC (1,29 %) et le SUN-DEP Solidaires (1,21 %). On comprend pourquoi les patron·nes « cathos » ne veulent pas d'une consultation nationale globale : la CGT risquerait d'être en tête !

première organisation dans les TPE. Nous sommes en progression dans ce secteur où nous étions précédemment deuxième avec près de 18 % des suffrages. Le CNES (confédération nationale des éducateurs sportifs) qui en 2017 s'était hissée à la 1^{ère} place s'est effondrée à la 4^e place avec 13,88 %.



Les résultats aux TPE sont donc encourageants, ils montrent que quand les salarié·es du sport peuvent voter, ils placent la CGT en tête. Ces résultats montrent que le défi pour la CGT dans le champ du

La branche sport

Le résultat des élections des TPE dans la branche sport constitue une bonne nouvelle mais également une grande insatisfaction voire une alerte. En effet le taux de participation dans la branche sport comme pour l'ensemble des TPE est très faible autour de 6 %. Ce chiffre est d'autant plus préoccupant que dans cette branche les TPE représentent la grande majorité des salarié·es. Une satisfaction quand même car ce scrutin place la CGT en tête et est porteur de perspective pour notre syndicalisme. Avec 24 % des suffrages la CGT est la

sport est de construire une implantation dans les différentes entreprises concernées.



Pour conclure, nous tenons à remercier les salarié·es qui ont voté pour la CGT.

Cela démontre que la CGT est le syndicat de tous et toutes. Ces résultats confèrent à notre organisation des responsabilités auprès d'eux/elles pour gagner des avancées réelles en matière sociale, pour un monde plus juste et plus solidaire.

FONCTIONNARISATION DES PERSONNELS CROUS : LES PERSONNELS SONT MÉRITANTS, LA CGT CROUS NE LÂCHERA RIEN !!

La fonctionnarisation des personnels des CROUS est un long combat de la CGT, 1^{ère} organisation syndicale dans ce champ professionnel. Elle a toujours affirmé et défendu, contrairement à l'opinion de beaucoup et aux hypothèses de changement de statut des établissements, que les CROUS sont au centre du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et que les missions publiques mises en œuvre par les personnels ouvriers (PO) justifient pleinement leur titularisation. C'est en ce sens que nous avons signé en mai 2017 un protocole d'accord avec le ministère pour la mise en place d'un plan de fonctionnarisation des personnels.

05



Le gouvernement de l'époque décidait de permettre aux personnels ouvriers des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires d'intégrer, s'ils et elles le souhaitaient, la Fonction publique d'État.

Cette démarche, concertée préalablement avec les organisations syndicales, résultait notamment des dispositions de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Celle-ci renforce le principe selon lequel les emplois permanents à temps complet de l'État et de ses établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires, et son décret d'application du 29 mars 2017 retranche les CROUS de la liste des établissements autorisés à déroger à ce principe à compter du 1^{er} avril 2018. Les PO des CROUS contribuent au service public de l'enseignement supérieur,

quel que soit leur domaine d'activité. Ils et elles ont vocation, sous réserve des conditions d'éligibilité fixées par la loi, à être titularisés dans les corps existants de la Fonction publique d'État. La possibilité offerte aux agent-es de la rejoindre répond à deux objectifs :

- elle est de nature à améliorer les perspectives de carrière des agent-es des CROUS qui pourront accéder plus facilement aux divers emplois et fonctions de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et bénéficier de possibilités de mobilité accrues ;
- elle vise à consolider la place du réseau des œuvres universitaires et scolaires dans le service public de l'enseignement supérieur.

Dans son engagement, le gouvernement a rappelé son attachement au statut général des fonctionnaires et aux

valeurs, aux droits et aux obligations qu'il implique. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la continuité du service public et sa mutabilité, ainsi que les droits liés notamment à la carrière, à la mobilité, à la liberté d'opinion ou à l'égalité entre les femmes et hommes, en constituent les fondements.

Le protocole est arrivé à expiration en décembre 2020 et l'ensemble des 399 postes ouverts n'ont pas été pourvus. Nous demandons depuis plusieurs mois une session supplémentaire de titularisation afin de permettre aux personnels qui le souhaitent d'accéder à cette titularisation, comme le ministère s'y était engagé devant les personnels et leurs organisations syndicales signataires de l'accord.

Le gouvernement actuel doit tenir les engagements de son prédécesseur. C'est pourquoi l'UNCROUS, avec la FERC et l'UFSE à ses côtés, a interpellé les ministres concernés.

Les CROUS, dans le cadre de la pandémie de Covid, ont à plusieurs reprises été cités et félicités par le Premier ministre. **Et les personnels n'ont pas hésité à se mettre en danger pour maintenir leur mission auprès des étudiant-es.** Une confirmation concrète de sa reconnaissance serait la moindre des choses.

Nous attendons un calendrier rapide d'application des engagements pris par l'État vis-à-vis des personnels des CROUS.

LE MANQUE DE SOUFFLE D'UN PROJET DE LOI POUR DÉMOCRATISER LE SPORT

Le gouvernement avait annoncé son ambition de produire un texte législatif d'ampleur pour développer la pratique du sport et faire de la France « une nation sportive ». Le projet de loi adopté en 1^{ère} lecture en mars « visant à démocratiser le sport en France » rate sa cible et manque cruellement d'envergure.

Pourtant le contexte était l'occasion de prendre à bras le corps le développement et surtout la démocratisation de la pratique sportive. Quoi que l'on puisse penser sur l'obtention par Paris des jeux olympiques 2024 et de ses effets, cet événement par les mobilisations qu'il produit ouvrait une fenêtre sur le chantier des pratiques sportives. La crise sanitaire quant à elle a mis en grande difficulté la diversité des structures mais également la pratique sportive.

Première faiblesse de la démarche du gouvernement, le manque de débat autour du projet. Son adoption en 1^{ère} lecture par l'assemblée s'est faite dans la plus grande discrétion aidée en cela par la mise en place d'une procédure accélérée d'amendements. Le texte est maintenant entre les mains des sénateur-trices.

Le titre 1 du projet est consacré au développement de la pratique sportive. Ainsi le sport est qualifié dans la loi d'intérêt général, des référents sports sont institués dans les établissements médico-sociaux, la prescription d'activité physique thérapeutique est élargie aux maladies chroniques. Ces mesures sont bien timides pour répondre à l'ambition donnée. L'enjeu est celui du développement d'une politique publique pour l'accès de toutes et tous à la pratique sportive. Pour la FERC CGT, il faut donner les moyens et consolider les missions des agent-es du ministère Jeunesse et Sport. Il s'agit particulièrement du rôle des conseiller-es techniques sportifs (CTS), ces agent-es déployés sur le terrain pour à la fois être porteur-ses des politiques publiques et être en appui des fédérations et clubs spor-

tifs. Le gouvernement voulait les faire disparaître, leur mobilisation a réussi à les maintenir : il faut maintenant les renforcer pour déployer une politique sportive ambitieuse.

On ne peut que se réjouir de la volonté de développer le sport santé mais là encore le projet de loi n'aborde pas les vrais enjeux : la formation et l'accompagnement des professionnel-les, un cadre et une prise en charge qui permettent de sortir du bon vouloir des mutuelles, un plan d'égalité d'accès sur tous les territoires.

Là encore, si nous ne pouvons être contre une meilleure mutualisation et mise en synergie des équipements, c'est oublier que les équipements sportifs scolaires ne représentent pas 10 % des équipements sportifs. Dans les établissements scolaires la problématique se situe plutôt dans l'accessibilité à de tels équipements. Là encore le véritable enjeu se situe plutôt dans un plan de construction et de réhabilitation écologique des bâtiments.



Le projet de loi semble méconnaître la réalité de l'éducation physique et sportive en milieu scolaire. Il n'en parle quasiment pas... Ou pour proposer une mesure qui existe déjà : la possibilité de créer des associations sportives dans les écoles, ce qui est le cas avec une union sportive de l'enseignement du premier degré (USEP).

Un des axes forts du projet est la mise à disposition des installations sportives scolaires pour un public extérieur.

Notre analyse, et celle de nombreux acteur-trices du sport, est la même sur les différents sujets développés dans le projet de loi : lutte contre les discriminations et inclusion dans le sport, réforme de la gouvernance des fédérations, du modèle économique du sport... Un manque de souffle évident !

PROJET DE LOI « 4D » DANS LA FONCTION PUBLIQUE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOS CHAMPS PROFESSIONNELS ?

Est-il besoin de rappeler que cette pseudo réforme de loi « 4D » s'inscrit dans la continuité de destruction du statut général de la Fonction publique héritage du Conseil National de la Résistance ?

Alors que les réformes destructrices déjà engagées dégradent le sens et les conditions de travail des personnels, le gouvernement présente son projet de loi « 4D » signifiant « **Décentralisation, Déconcentration, Différenciation, Décomplexification** » sous le dogme mortifère de l'austérité budgétaire accrue et généralisée. Nul doute que ce projet de loi est un outil majeur pour **Désorganiser, Démembrer, Dépecer** les services et établissements publics et pour **Dévoier** les missions de service public vers « un service au public » massivement externalisé dans le secteur privé.

De plus, ces politiques dites de « différenciation » et de « déconcentration » ouvrent un peu plus encore la porte à la mise en œuvre de services publics à la carte en portant atteinte aux principes républicains d'égalité et de continuité du service. **Elle actera une mise en concurrence des territoires et des populations en fonction**

des choix politiques, des moyens de chaque collectivité.

Dans un premier temps, ce projet de loi résidera dans une nouvelle vague de transfert de personnels et de compétences de l'État vers les collectivités, qui s'étalera sur plusieurs années.

La CGT Educ'Action a déjà analysé dans son secteur que le transfert des adjoint-es gestionnaires et les gestionnaires ayant des missions de conduite de projets ferait qu'ils et elles seraient à la fois sous l'autorité de la collectivité tout en restant sous celle du/de la chef-fe d'établissement. Non seulement ces personnels seraient placés dans des situations permanentes de conflits pouvant influencer sur leur santé mais ils et elles disposeraient de moins de droits qu'auparavant en termes de progression de carrière et de mutation.

Dans le secteur de la formation professionnelle, une collectivité pourrait par le levier « différenciation » et sans limite de durée, organiser sur son territoire des formations à la carte avec un but d'employabilité immédiate par les entreprises de son territoire. Quid de la valeur du diplôme sur le reste du territoire mesurant le niveau de qualification et de l'échelle de rémunération afférente ?

Dans le secteur de l'ESR, pour ne citer qu'un exemple, une région désirent se voir confier la totalité des services estudiantins pourrait demander aussi une expérimentation sans limitation de durée sur ce secteur. Aujourd'hui un CROUS sous tutelle de l'État reçoit des subventions de fonctionnement (bien qu'insuffisantes) ventilées par le CNOUS et met en place un ticket de RU (restaurant universitaire) à tarif social identique sur l'ensemble du territoire. Non seulement, cela amènerait en outre une inégalité de traitement en matière de restauration pour les étudiant-es mais cela accentuerait encore les mises en concurrence des Universités orchestrées par la Loi « Libertés et Responsabilités des Universités » (LRU).

En conclusion à travers les trois exemples cités ci-dessus la loi « 4D » s'inscrit comme une nouvelle étape d'un projet politique néolibéral pour répondre aux intérêts et aux exigences du capital de toujours plus de libertés et moins de contraintes en contradiction totale avec l'idée d'un service public qui réponde au besoin de toutes et tous les citoyen-nés.



LOI 4D

PROJET

Décentralisation
Différenciation
Déconcentration
Décomplexification



LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (MESR) NE RESPECTE TOUJOURS PAS L'ORDONNANCE DU CONSEIL D'ÉTAT RÉTABLISSANT LA FERC DANS SES DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX !

Tout commence au début de l'été 2020 en pleine discussion sur la loi de programmation de la recherche (LPR) lorsque le SGEN-CFDT et la ministre Frédérique Vidal s'entendent pour élaborer un protocole d'accord sur les carrières et rémunérations dans le cadre de la LPR.

08

Le Lien N° 207 - juin 2021

F. Vidal communique à l'AEF début juillet annonçant la tenue de réunions au plus vite avec le SGEN, l'UNSA et le SNTPTES pour travailler à l'élaboration du protocole... Les autres syndicats ont droit à quelques bilatérales et multilatérales fin août et début septembre. Le ministère fixe la signature du protocole pour début septembre. Cette précipitation est justifiée, selon lui, pour inciter les député-es à voter les budgets dédiés aux mesures salariales lors du passage de la loi à l'assemblée ! En septembre, la FERC est purement et simplement sortie des réunions de « concertations » !
In fine, le SGEN, le SNTPTES et l'UNSA signeront le protocole d'accord « rémunération et carrières » le 12 octobre en grande pompe à Matignon en présence du 1^{er} ministre.

Le MESR a acheté la signature des syndicats dits réformistes en leur faisant miroiter l'exclusivité de la négociation sur les mesures salariales et ce sur une période allant de 2021 à 2030 ! Depuis le début, l'objectif de cet accord est d'exclure les syndicats dont la combativité ne convient pas à la ministre.

Devant une telle déloyauté dans l'élaboration du protocole ainsi que dans son contenu qui donne carte blanche pendant 10 ans aux 3 syndicats signataires pour mener toutes les négociations avec le MESR, la FERC et l'UFSE ont décidé d'estimer en justice. Un 1^{er} mémoire portant sur la déloyauté dans le déroulé des négociations et sur la privation des liber-

tés fondamentales de la CGT a été déposé au tribunal administratif (TA) de Paris le 12 décembre. Cette saisine est toujours en cours d'instruction. En février, nous avons décidé de déposer un référé-liberté, procédure d'urgence car les réunions du comité de suivi avaient débuté « en cachette ».

Le 9 mars le TA donne raison à la FERC. Il expose que les négociations sur les carrières et les rémunérations sont bien des prérogatives de toutes les organisations syndicales représentatives. Elles ne sont pas réservées aux seuls signataires d'un accord qui leur donne un mandat de négociation salariale au lieu de leur donner un mandat sur le suivi dudit protocole d'accord. Le juge énonce : **l'absence de convocation de la FERC-CGT à ces réunions porte une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale, laquelle présente le caractère d'une liberté fondamentale au sens de l'article L. 521-2 du code de justice administrative.**

Non, la ministre n'a pas le droit de choisir ses interlocuteur-trices, ce sont les personnels qui les choisissent en les élitant !

Le DRH adjoint se permet lors d'un comité technique de critiquer la décision du juge « qui aurait méconnu le droit » et déclare que la ministre prendra seule la décision d'aller en recours en Conseil d'État : ce qu'elle fit.

Le 16 avril, le Conseil d'État confirme la décision du TA en donnant raison

à la CGT contre la ministre de l'ESR. Les petites réunions entre ami-es, c'est fini ! La FERC et l'UFSE viennent d'obtenir le respect des libertés fondamentales dévolues à toute organisation syndicale représentative.

F. Vidal a tenu, avec l'appui de la ministre de la Fonction publique, à remettre en cause le jugement du TA de Paris, le Conseil d'État, la plus haute juridiction en la matière, l'a vertement déboutée !

Depuis, le ministère ne nous a toujours pas informés de la tenue des réunions du comité de suivi alors même qu'il a fourni au juge le calendrier et les ordres du jour des réunions d'ici fin juin.

Seul un État totalitaire ne respecte pas les décisions des plus hautes autorités de justice ! Nous continuerons à défendre les droits des agent-es ! Nous n'en resterons pas là !



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Depuis 2015, toute personne salariée, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint-e collaborateur-trice ou en recherche d'emploi a un compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 16 ans jusqu'à sa retraite. Ce compte est inclus dans le compte personnel d'activité.

Pour ouvrir son CPF, se connecter au site www.moncompteactivite.gouv.fr et se munir de son numéro d'assuré-e social-e.

Attention il ne vous reste que jusqu'au 30 juin 2021 pour l'activer et ne pas perdre les droits acquis au titre du DIF jusqu'en 2014. C'est à vous de l'activer, pour éviter des abus d'utilisation par votre employeur-se !



Le CPF est valable pour les salarié-es du privé comme du public. Pour les salarié-es du privé, le compte est alimenté en euros, le CPF des agent-es publics est alimenté en heures. Pour les agent-es du public à compter du 1er janvier 2020, le CPF est généralement alimenté à raison de 25 heures par année civile jusqu'à 150h. Le nombre d'heures est proratisé en cas de temps partiel. Pour les salarié-es du privé, le CPF est crédité de 500 à 800 euros par année de travail avec un plafond variant de 5 000 à 8 000 euros selon les situations (handicap).

Dans tous les cas le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année.

Les droits restent acquis même en cas de changement d'entreprise ou de perte d'emploi. Pour tou-ttes les salarié-es, les droits acquis au titre du CPF sont donc transférables et disponibles aussi longtemps qu'ils ne sont pas utilisés à l'exception de certains cas particuliers : disponibilité, congé maladie, congé parental, retraite ou congé formation.

Le CPF est destiné à financer des formations devant permettre une évolution professionnelle. Son utilisation doit relever de la seule initiative du ou de la salarié-e et ne peut être imposée par l'entreprise. La formation peut se faire sur le temps de travail, avec accord de l'employeur-se, ou hors temps de travail. Attention à ne pas vous faire gruger par votre employeur-se qui pourrait vous demander d'utiliser vos droits pour des formations « obligatoires » qui sont de sa responsabilité dès lors que vous êtes salarié-es de l'entreprise.

Le CPF devait constituer un progrès avec plus d'heures et une transférabilité totale tout au long de la vie active, mais son financement a conduit rapi-

dement à une mise en concurrence avec les autres droits individuels des salarié-es. Sa monétisation avec la loi de 2018 « Liberté de choisir son avenir professionnel » associée à une utilisation sans intermédiaire (avec son smartphone par exemple !) se révèle être une liberté illusoire qui permet une fois de plus au gouvernement de réduire les droits des travailleur-ses et le développement de la formation professionnelle hors temps de travail.

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'études, la période de la vie, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise. Cela implique un certain nombre de revendications dont celle portée par l'ensemble de la CGT, d'un nouveau statut du/de la travailleur-se, garantissant à chacune et chacun des droits individuels garantis collectivement pour permettre à chaque actif-ive, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs, progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre et opposables à tout-e employeur-se.



CLAUDE BART

Nouveau secrétaire général de S2E2T (Syndicat National qui syndique les entraîneur·ses et éducateur·trices de tennis de table).



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

J'ai 51 ans et je suis éducateur sportif professionnel de tennis de table depuis 27 ans. Je suis originaire d'une petite commune de Haute Loire. Dans ma vie professionnelle je me suis occupé de deux structures spécifiques de tennis de table. Celle de Niort (structures de 1500m²) avec 6 salarié·es, puis depuis 2014, le club de tennis de table de Joué-lès-Tours (structure de 1000m²) où nous sommes 6 salarié·es aussi.

J'ai croisé le syndicat lorsque j'ai été mis en difficulté par mes derniers dirigeant·es à Niort en 2014. J'ai alors demandé des conseils à un collègue intermittent du spectacle qui m'a très bien conseillé. Je me suis alors syndiqué à la CGT. J'ai toujours travaillé en milieu associatif et entouré de dirigeant·es d'univers différents, certain·es très militant·es pour la cause sportive (formation de jeunes, accès pour tou·tes...), d'autres ayant une gestion plus « chef·fe d'entreprise ».

En tout cas je pense que les causes dans l'éducation populaire se ressemblent et la professionnalisation dans le sport

devient un paramètre à ne pas négliger. Je pense aussi que les dirigeant·es doivent être accompagnés. Le milieu associatif regroupe des petites structures et d'autres très importantes avec de nombreux financements publics. Ces financements doivent être mis et utilisés au bon endroit avec des projets associatifs forts.

Peux-tu nous parler de ton syndicat ? Quelles sont vos perspectives ?

Le premier militant reste Patrick Toussieu, trésorier pour ce nouveau cycle. Au départ, nous sommes plusieurs éducateurs venus le rejoindre en mettant en place ce syndicat autour des entraîneur·ses de tennis de table. Personnellement j'étais seul à l'UL de Niort et à la demande de Vincent Aumoitte un collectif s'est créé. Actuellement nous sommes 22 éducateur·trices syndiqués. Nous ne pouvons que progresser (rire).

Notre but est de partager, de proposer et d'agir pour faire avancer le tennis de table ensemble. L'objectif est d'unir les professionnel·les du secteur afin :

- d'échanger sur nos probléma-

tiques et sur des contenus dans les métiers.

- D'être une force de proposition pour pérenniser et développer des emplois ou des carrières épanouissantes ; et d'être reconnu par notre Fédération sportive.
- D'agir sur les formats des compétitions car ceux-ci de par leur durée et la fréquence ont des conséquences sur le temps de travail.

Avec le S2E2T nous construisons un syndicat de conseil et de soutien pour toutes les difficultés professionnelles (contrat de travail, classification, CCNS...).

Avec la CGT nous prôtons un syndicat construit en proximité avec les salarié·es, une démarche démocratique pour mener notre activité et répondre aux besoins de tous et toutes.

Crise du Covid ? Enjeux et reprise ?

Les impacts de l'arrêt de la pratique ne sont pas les mêmes pour les associations « structurées » et celles composées de bénévoles. Dans le 1^{er} cas les associations auront bénéficié des aides de l'État pour « subvenir » à leur trésorerie et retrouveront leurs professionnel·les en adaptant une politique sportive et tarifaire raisonnée. Mais pour l'ensemble des associations sportives, c'est tout un rouage associatif qu'il faudra retrouver au sein de l'environnement en termes de créneaux horaires, de lien social, etc.

Maintenant la différence se fera dans l'accueil des publics et surtout des offres que les associations proposeront. Il faudra s'adapter. Les instances fédérales ont leur rôle à jouer. Il en sera de même pour les pouvoirs publics et là ce sera une enveloppe à ouvrir... J'espère à destination des associations car l'associatif fait partie intégrante de nos valeurs.

RECHERCHE PUBLIQUE / RECHERCHE PRIVÉE

Le gouvernement s'acharne à mettre en place au plus vite la loi de programmation recherche, attaque frontale contre la recherche publique. Il est aux petits soins pour le patronat, persiste dans la volonté d'abolir les frontières entre public et privé, alors que la recherche demande du temps, de la stabilité, des personnels sous statuts et des budgets pérennes. Son asservissement à la compétitivité des entreprises nous entraîne dans un maelström de recompositions permanentes, source d'inefficacité, de gâchis et de mal être au travail.

LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR) : CONSULTATIONS ET MOTIONS

Le 3^e confinement a vu l'accélération des consultations (en visio) organisées par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) avec les organisations syndicales pour présenter les projets de décrets d'application de la LPR, avant la consultation formelle des instances représentatives.

Pas moins de 7 réunions des CT ministériel (CT-MESR) et universitaire (CT-U) sont programmées en juin ! Et la CGT attend encore d'être « invitée » aux séances du comité de suivi du protocole LPR après l'injonction du Conseil d'État au MESR lui rappelant qu'aucune organisation syndicale représentative ne peut être écartée de négociations touchant aux carrières, même si elle n'a pas signé d'accord.

Ces consultations et les projets de décrets confirment la pertinence de notre opposition frontale à la LPR depuis le début du processus. Le « CDI » de mission sera pire qu'attendu : non seulement ça n'est pas un CDI puisqu'il s'arrêtera à la fin du projet sans indemnité pour le/la contractuel-le, mais il pourra s'interrompre si le projet « ne peut pas se réaliser », faute de financement ou suite au départ du/de la porteur-se du projet. Dans un contexte de pénurie de postes, ce « CDI » de mission va prolonger *ad vitam aeternam* cette plongée dans la précarité d'une catégorie de travailleur-ses pourtant hautement qualifiés.

La création d'un contrat postdoctoral institutionnalise la quasi obligation pour un·e jeune docteur-oresse de



Université française voguant vers des jours meilleurs - #ESRrenpeinture

« faire ses classes » dans la précarité avant toute idée de titularisation. Ce contrat post-doc sera limité dans le temps, de un à 4 ans maximum, renouvellement compris, et sans prime de précarité. Quant aux mesures d'accompagnement de fin de contrat, elles n'ont de sens que si des postes s'ouvrent enfin, ce qui ne fait pas partie de la LPR, bien au contraire (baisse du nombre de recrutements cette année) !

S'agissant des carrières, aucune révision de grilles (sauf la fusion IR2-IR1 pour les ingénieur-es de recherche), ni bien sûr de revalorisation du point d'indice. En guise de modeste contrepartie, des primes en hausse pour les chercheur-ses et enseignant-es-chercheur-ses, qui deviendront des primes au mérite dès 2022. La LPR

harmonise les règles de reclassements entre chercheur-ses et enseignant-es-chercheur-ses. Les nouvelles règles, plus favorables, s'appliqueront dès 2021. Les collègues déjà en poste (recrutés depuis 2012) auront 6 mois après la sortie du décret pour demander un reclassement.

Les possibilités de promotions supplémentaires issues des repyramidages de la LPR vont conduire à une procédure locale particulière pour le passage de maître-esse de conférence (MCF) à professeur-se d'université (PU), qui s'approchera d'une liste d'aptitude. Cette possibilité pourrait s'inscrire dans la durée, ce qui est un dossier à suivre de près. Ce pourrait certes être un moyen de corriger le sexisme ordinaire qui préside depuis toujours au passage dans le corps des PU (45 % de femmes chez les MCF contre 25 % seulement chez les PU), mais cela pourrait également renforcer l'arbitraire hiérarchique sans contrôle des pair-es.



La lutte continue : en complément de rassemblements devant le MESR à l'occasion des réunions d'instance, la CGT a proposé à l'intersyndicale de l'ESR l'adoption d'un maximum de motions au sein des établissements d'ESR, en particulier contre les « tenure tracks » qui constituent une remise en cause du statut pour les jeunes chercheur-ses, afin de rappeler la vaste opposition que rencontre la LPR au sein de la communauté.

FAIRE DE LA RECHERCHE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ OU LA 5ÈME ROUE DU CARROSSE

Les établissements privés où des recherches sont effectuées sont les écoles d'ingénieur-es et de commerce ainsi que les instituts et facultés catholiques.



12

Le Lien N° 207 - juin 2021

De fait, ces structures collaborent avec des laboratoires de recherche des universités et/ou d'ingénieur-e et de commerce via l'intégration des enseignant-es chercheur-ses comme membres intégrés à ces laboratoires de recherche... ce qui revient à **faire financer la recherche de ces personnels par des fonds publics** et dédouane bon nombre d'établissements privés de faire des efforts pour financer sur leurs fonds propres les travaux de leurs enseignant-es. Dans la réalité les budgets alloués à la recherche dans les établissements d'enseignement privés sont indigents, hormis quelques exceptions comme à HEC (École des hautes études commerciales) par exemple.

Si l'enseignant-e ne va pas chercher à l'extérieur de son institution une reconnaissance de son activité de recherche ... il ou elle vivote et ne

peut même pas valoriser ses travaux ni participer à des colloques comme communicant-e, si ce n'est qu'exceptionnellement : les frais d'inscription, de déplacement et d'hébergement étant souvent prohibitifs. Et ce d'autant plus si le congrès se déroule à l'étranger.

Ajouter à cela que les charges de cours pèsent beaucoup plus qu'à l'Université : pour les enseignant-es travaillant dans l'enseignement privé non lucratif (EPNL : les instituts catholiques) cela correspond à entre 60 à 80 % du temps de travail, et environ 60 % dans l'enseignement privé indépendant.

Cela est théorique parce que dans la réalité, la charge de travail des enseignant-es chercheur-ses est établie d'abord en commençant par l'attribution des cours, TD ou TP et

responsabilités pédagogiques (coordination d'années, responsabilité du suivi des stages), et s'il reste du temps... on complète en y intégrant le temps de recherche.

Bien souvent l'activité scientifique relève de l'affichage : ainsi à Angers, l'UCO indique réunir 215 chercheur-ses et chercheur-ses associés soit 12 équipes de recherche qui affichent à leur actif 3 contrats de recherche dont un est porté en réalité par l'UMR ESO et 8 projets de recherche. Un bien piètre bilan !

Il va sans dire que les revendications du SNPEFP-CGT portent sur un vrai statut d'enseignant-e chercheur-se avec au minimum 50 % du temps de travail consacré à la recherche et des moyens matériels pour l'effectuer dans des conditions satisfaisantes.

OPÉRATION SACLAY ET VENTE AU PRIVÉ DU DOMAINE HISTORIQUE AGROPARISTECH DE GRIGNON

Fin mars les étudiant-es d'AgroParisTech ont organisé un blocus du campus de Grignon. Ce site historique doit être vidé des étudiant-es et des équipes de recherche en 2022, l'ensemble des activités étant déménagé sur Saclay.

Les étudiant-es contestent la procédure de vente du site car elle s'organise dans la plus totale opacité, et risque de céder le site au plus offrant et/ou à des projets ne respectant ni le patrimoine historique du site, ni son intérêt écologique. Il est symptomatique que ni le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, ni celui de la Transition écologique ne participent au jury de la vente du domaine de l'école (parc clos de murs, champs, forêts, labos, hébergement pour 300 étudiant-es et château Louis XIII). Seul Bercy contrôle cette vente.

La liquidation du site de Grignon est une des dernières conséquences de l'opération de « prestige » initiée par Sarkozy et poursuivie par Hollande puis Macron pour mettre en place l'université supposée d'« excellence » de Saclay. N. Sarkozy et V. Pécresse considéraient ce montage comme un des fleurons de leur politique recherche.

Dès fin 2009, alors que le gouvernement lançait la mise en place de l'Université Paris-Saclay dans le cadre de la politique des Initiatives d'Excellence (IDEX), la CGT INRA posait le problème du devenir de l'INRA, de sa politique de recherche et de ses personnels versés au sein d'une ComUE (Communauté d'Université et d'Établissements) avec de ce fait une nouvelle tutelle. La ComUE Paris Saclay connaîtra bien des soubresauts liés aux volontés d'indépendance de l'École Polytechnique, avec, au final, l'éclatement en deux groupes d'établissements séparés, les grandes écoles ne souhaitant pas se « mélanger ».

En 2012, après le changement de président, nous demandions un moratoire sur le projet : demande restée

lettre morte, le gouvernement Ayrault le reprenant à son compte.

En mars 2015, les Conseils d'Administration d'AgroParisTech et de l'INRA votaient le principe du déménagement, contre l'avis de la quasi-totalité des représentant-es des étudiant-es et des personnels des deux établissements. Le vote était acquis grâce à des membres nommés aux ordres, montrant un mépris total de la situation des personnels embarqués de force dans l'opération.

Début 2018 le sujet du déménagement revenait sur la table avec la question des délais d'arrivée du métro censé desservir le campus.

La CGT prenait sa part dans le combat contre le déménagement, combat associant déjà l'ensemble de la collectivité concernée, étudiant-es, personnels AgroParisTech et INRA.

Tout au long de ce processus, depuis plus de dix ans, les maîtres mots dans la conduite du projet par les

gouvernements successifs ont été la violence dans l'application d'un schéma issu d'une vision dogmatique et archaïque de la recherche (obsession du classement de Shanghai, concentration spatiale dans des clusters) et le mépris des personnels. Le fonctionnement des équipes de recherche a été fortement impacté avec fusions d'unités en perspective de regroupement sur Saclay. Le départ en nombre de personnels (20 à 30 % sur les 350 devant déménager), l'abandon de laboratoires récents (de 2002 et 2009) et la perte de terres expérimentales précieuses représentent un gâchis inestimable.

Avec leur courage et leur détermination, les étudiant-es d'AgroParisTech mènent aujourd'hui un combat nécessaire pour éviter une des conséquences du projet Saclay : la dégradation voire la perte d'un site unique par son patrimoine historique et naturel.



SANOFI : LE PROFIT AU DÉTRIMENT DE LA SANTÉ DE LA POPULATION

Pour répondre à la logique de profit et satisfaire les actionnaires, Sanofi supprime des emplois au détriment de la santé de la population.

Le 5 février, Sanofi annonçait une augmentation de ses bénéfices nets de 12,3 milliards d'euros en progression de 340 % dont une bonne partie provient de la vente de Regeneron, une entreprise de biotechnologie qui développe des anticorps de synthèse pour soigner le Covid-19 et dans le même temps supprime des emplois.

Cette entreprise verse près de 4 milliards d'euros de dividendes à ses actionnaires en 2020, une somme multipliée par 4,5 en 15 ans ! Dans le même temps elle ne cesse de licencier : les effectifs de recherche de Sanofi ont été divisés par deux en 10 ans. En pleine crise sanitaire, Sanofi vient d'annoncer la suppression de 1600 postes, dont 364 postes Recherche et Développement (R&D) en France. Comment peut-elle encore bénéficier d'aides publiques et en particulier du Crédit Impôt Recherche (CIR - 130 millions d'euros par an depuis plus de 10 ans) ? Le montant du CIR, 6 milliards €/an, fait partie de l'investissement consenti par les gouvernements successifs pour essayer d'atteindre leur engagement des années 1999/2000 de consacrer 3 % du PIB (produit intérieur brut) pour la recherche (1 % pour le public, 2 % pour le privé). Malgré cela, la France ne consacre que 2,2 % de son PIB à la recherche.

La politique de Sanofi montre de façon éclatante l'inefficacité de ces aides publiques, sans évaluation ni contrepartie, aux grands groupes industriels, aides publiques qui leur servent essentiellement à accroître leurs profits. Ces grands groupes pharmaceutiques, tout en s'appuyant de plus en plus sur des brevets directement issus de la recherche fondamentale menée dans la recherche

publique via des start-ups créées spécialement à cet effet, liquident dans le même temps leurs secteurs R&D. De son côté, le gouvernement, via la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), voudrait que les personnels de la recherche publique se réorientent vers l'innovation, au détriment de la recherche fondamentale pour permettre aux groupes privés de faire leur marché. **Il s'agit de socialiser les risques et de privatiser les bénéfices.**

L'épidémie Covid-19 a révélé à quel point ces orientations sont délétères pour la population. Plusieurs chercheurs ont dénoncé combien la recherche fondamentale en épidémiologie et virologie avait été mise à mal ces dernières années en raison du système de recherche sur projets à court terme.

Il est grand temps d'investir massivement dans la recherche publique et de reconstruire un outil industriel stratégique capable de répondre aux

besoins de la nation. Nous revendiquons que les brevets des vaccins tombent dans le domaine public et la réquisition des lignes de production des entreprises pharmaceutiques pour produire des vaccins en quantité suffisante pour toute la population. Nous devons aussi nous interroger sur la réquisition et les moyens d'appropriation de l'outil industriel.

La CGT revendique un pôle public de santé dans lequel se situe l'industrie du médicament. Le médicament doit-il être un bien commun ou un bien public ? En réalité ces notions sont souvent utilisées en terme de slogan, mais sans vraiment d'explications sur ce qu'on met derrière. Des camarades en particulier du secteur privé sont souvent hostiles à la nationalisation de leur entreprise. Il faut débattre entre les militant·es des différents champs de la CGT pour sortir des constats largement partagés afin d'être en capacité de construire une société au service du bien commun.



CRÉATION DU SYNDICAT CGT ÉDUC' POP 35

Le 20 avril dernier avait lieu en visio l'Assemblée Générale constitutive du syndicat CGT Educ' Pop 35 avec une quinzaine de futur·es adhérent·es et trois représentant·es de la FERC.

C'est pour nous le début d'une nouvelle aventure militante à la FERC-CGT, avec la volonté de mettre en avant la **dimension éducative de nos missions professionnelles**. Mais c'est aussi la poursuite d'un travail syndical de terrain qui porte ses fruits depuis 1994, date de création d'un premier syndicat départemental rattaché jusqu'alors à la Fédération CGT du spectacle et qui nous a permis de rassembler 120 syndiqué·es en 2020.

Nous avons fait le choix de nous rapprocher de la FERC au regard d'une part du travail accompli sur le secteur « FERC Assoc' » notamment autour du Guide commenté de la Convention Collective Animation (ECLAT dorénavant) et d'autre part des orientations fédérales fixant un cap clair et des moyens pour développer la syndicalisation dans le secteur associatif.



Cela a été possible car les branches professionnelles du sport et de l'animation sont historiquement à cheval sur les deux champs fédéraux de la FERC et du Spectacle.

Nos syndiqué·es sont issus principalement des associations animant des équipements de proximité comme des maisons de quartiers, des MJC, des centres socioculturels mais éga-



lement des salarié·es des fédérations régionales ou départementales comme la Ligue de l'Enseignement, l'UFCV ou la FRMJC...

Ce qui nous rassemble ce n'est pas seulement le statut associatif de nos employeur·ses, ni l'importante précarité de notre secteur marqué par des bas salaires et une très forte proportion de temps partiels, mais ce sont surtout les valeurs de l'Éducation Populaire que nous voulons défendre et incarner dans notre syndicalisme.

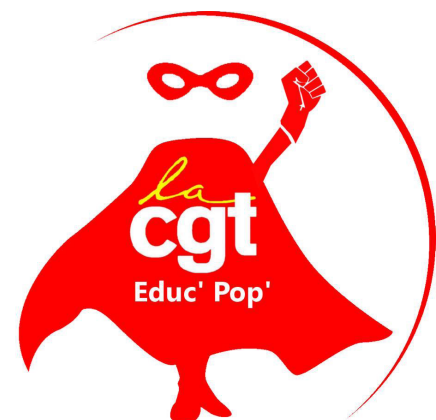
Former des citoyen·nes capables de comprendre le monde dans lequel elles et ils vivent pour pouvoir agir et le transformer, développer le regard critique, permettre à chacune de conscientiser puis de s'émanciper des dominations à l'œuvre dans les groupes comme dans la société reste une priorité aujourd'hui comme hier.

C'est donc logiquement que le syndicat Educ' Pop 35 gardera au cœur de son activité syndicale une ambitieuse politique de formation, notamment

en termes de méthodes d'éducation populaire au service d'un syndicalisme renoué, allant vers les salarié·es.

Notre syndicat est multi-catégoriel et regroupe tous les types d'emplois présents dans nos associations (comptables, animateur·trices, secrétaires, personnels d'entretien, coordonnateur·trices, profs de musique, de danse ou d'arts, entraîneur·ses, éducateur·trices sportifs, etc.). Comme la plupart de nos bases syndicales sont dans des associations de moins de 50 salarié·es, nos sections sont modestes et c'est ce qui explique le choix d'une organisation départementale permettant à toutes et tous de se syndiquer, de sortir de l'isolement, de se former et de bénéficier d'accompagnement que ce soit pour les luttes locales ou pour les mandats au CSE.

Nous envisageons également de formaliser un collectif régional d'éducation populaire, afin de coopérer avec les autres syndicats d'Éducation populaire (animateur·trices territoriaux, organismes de formation par exemple) et de pouvoir mutualiser formations, actions collectives... et d'organiser des temps forts autour de nos valeurs et de nos revendications communes.



CONGRÈS DE LA CGT ÉDUC'ACTION, UN DÉFI RELEVÉ UNE FOIS DE PLUS

Après deux reports pour cause de crise sanitaire liée à la pandémie du Covid 19, le congrès national de la CGT ÉDUC'Action s'est déroulé du 18 au 21 mai 2021 en visioconférence. Regroupant 192 délégué·es dont 148 délibératif·ves, les syndicats et leurs délégations ont débattu pendant 4 jours. 49 % des délégué·es étaient des femmes.

16

Le Lien N° 207 - juin 2021



Le rapport d'activité présenté pour la dernière fois par Patrick Désiré retraçait les mauvais coups portés à l'éducation nationale par le gouvernement Macron. Réforme du lycée, mise en place du contrôle continu, réforme de la voie pro, « école de la confiance », ParcoursSup, loi de transformation de la Fonction publique, mise en place du RIFSEEP, rien n'aura été épargné aux personnels de l'éducation nationale ni aux élèves. Les conditions de travail et d'apprentissage se sont largement dégradées conduisant parfois à des situations dramatiques. La mauvaise gestion de la crise sanitaire par Jean-Michel Blanquer, sourd aux revendications syndicales demandant un plan d'urgence pour l'école, a fortement dégradé les conditions d'apprentissages pendant plusieurs semaines des élèves des établissements scolaires. Pendant ces quatre ans, la syndicalisation a progressé et elle s'est diversifiée avec l'arrivée de professeur·ses certifiés en particulier. Les expressions du syndicat ont concerné toutes les catégories de personnels (enseignement et hors ensei-

gnement) avec des mobilisations plus ou moins importantes contre les réformes Blanquer mais aussi contre la réforme des retraites.

Un texte a été soumis aux votes sous la forme d'une feuille de route fixant les priorités avant un prochain congrès plus traditionnel prévu au printemps 2022.

Ces priorités sont déclinées sous forme de campagne à mener : égalité femmes-hommes, lutte contre la précarité (avec en particulier les AESH et les AED mobilisés en cette fin d'année scolaire), santé et conditions de travail, préparation des élections professionnelles 2022. Deux thèmes supplémentaires ont fait l'objet de débat : les luttes environnementales et les luttes contre l'extrême droite et l'ultralibéralisme. Ce texte dispose à la fin d'une partie concernant l'amélioration de la vie syndicale pour être plus efficace.

Des nouveaux défis sont à venir, la CGT ÉDUC'Action est prête à se lancer dans la bataille pour une école pu-

blique, laïque, démocratique, écologique, égalitaire et féministe. Comme à son habitude, elle combattra les discriminations de toutes sortes et elle soutiendra le Réseau éducation sans frontière qui œuvre pour la protection et la régularisation des élèves (mineur·es ou non) menacés d'expulsion.

Grâce à une équipe très efficace, le défi technique a été relevé avec brio.

Une nouvelle commission exécutive nationale paritaire a été élue avec la mise en place d'un nouveau bureau paritaire de 14 camarades renouvelé à 50 %. Le secrétariat général est composé d'un co-secrétariat assuré par Isabelle Vuillet et Michaël Marcilloux.

Un grand salut aux camarades du bureau national qui sont partis pour d'autres aventures : Catherine Bartoli responsable du pôle des élèves, Brigitte Creteur représentante de la CGT au CSE et à la CSL, Magali Giorgetti responsable du pôle ATSS et pour terminer le secrétaire général Patrick Désiré : qu'il et elles soient ici remercié·es pour leur implication sans faille et leurs grandes disponibilités au cours de ces années.

D'ores et déjà, les camarades de toutes les académies se retrouveront en octobre pour un conseil national en présentiel avec une certaine impatience.



ENGAGER NOTRE FÉDÉRATION DANS L'ÉLABORATION DES AXES REVENDICATIFS LIÉS À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

A l'appel de nombreuses organisations, des marches ont été organisées partout en France le 9 mai. La crise sanitaire renforce notre conviction qu'urgences sociale et environnementale se conjuguent. C'est maintenant et massivement qu'il faut engager la transition écologique.

Le projet de loi « climat et résilience » verrouillé par la majorité au pouvoir ne répond absolument pas à nos besoins et c'est pour cela qu'il faut poursuivre les mobilisations pour une transition sociale et écologique juste. On est en effet bien loin de l'exigence de justice sociale, ayant animé la convention citoyenne pour le climat : ce n'est qu'une stratégie de « greenwashing » dont de nombreuses entreprises se sont d'ores et déjà emparées pour poursuivre impunément leurs plans de délocalisations et de licenciements.

Alors qu'ils contribuent à la préservation de notre planète et à une autre logique de développement, le démantèlement des services publics se poursuit. Plutôt que d'abandonner et de privatiser des missions publiques, de généraliser l'austérité budgétaire, de fermer ou regrouper les services publics implantés sur le territoire national ou encore de restreindre les moyens des collectivités locales, c'est au développement des services publics qu'il faut procéder. Il n'y aura pas de résolution de la crise d'aujourd'hui avec les solutions d'hier et avec de simples effets d'annonces du gouvernement sans objectifs ambitieux et concrets pour protéger la biodiversité et le climat.

Après le vote du document d'orientation « Réalité et avenir du travail avec la révolution technologique et les enjeux environnementaux », il appartient à notre fédération d'élargir

sa réflexion auprès de ces organisations fédérées pour proposer des axes revendicatifs plus directs pour agir localement.

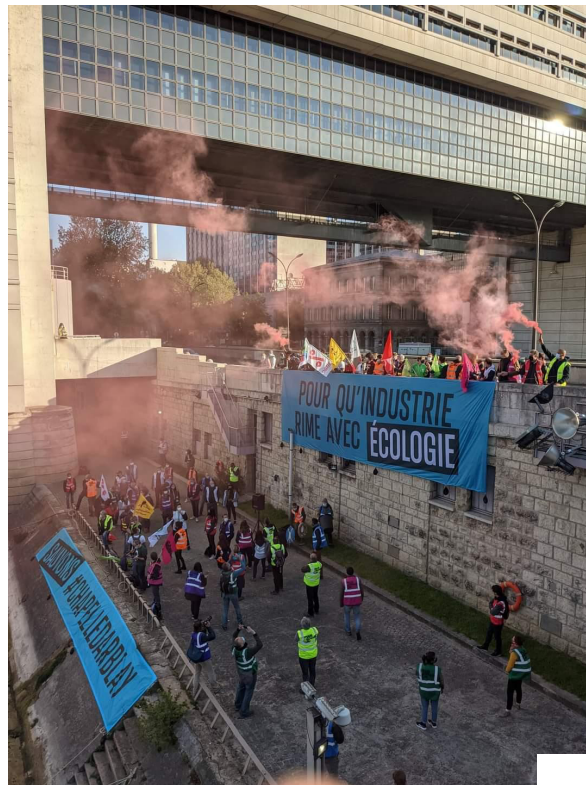
En 1^{er} lieu « développement durable » veut dire « emploi durable » avec des droits, un statut, un salaire décent. Ensuite, notre action pour l'environnement doit être tournée vers notre environnement de travail : le mauvais état du bâti de l'État et des collectivités a fortement été dénoncé pendant la crise sanitaire. Un plan de rénova-

tion thermique à grande échelle doit être mis en place avec un financement basé sur une taxation des dividendes. Les nouvelles constructions devront être proches du zéro impact environnemental. Il faudra augmenter

les achats de matériel informatique recyclé et agir pour une alimentation tournée vers le bio et les circuits courts à un tarif accessible.

Ces différentes actions permettront d'améliorer les conditions de travail, en préservant en premier lieu la santé des personnels. La mise en place de dispositifs d'aide à la rénovation de son logement via l'action sociale doit permettre à chacune et chacun d'améliorer son environnement personnel en améliorant son pouvoir d'achat.

Dans notre champ fédéral, la question de l'éducation au développement durable est importante. Les personnels de l'éducation, des universités et de toute la formation sont en première ligne pour accompagner les transformations des métiers et des productions et pour l'éducation au développement durable et à la citoyenneté mondiale. Des thématiques devront intégrer les programmes et la formation des enseignant-es : le changement climatique, la consommation et la production durables, les droits humains, l'égalité des genres ainsi que la diversité culturelle et la tolérance.



Pour que la transition sociale et écologique soit l'opportunité de bâtir ensemble une société juste, émancipatrice et protectrice, nous devons nous mobiliser !

L'AMÉRIQUE LATINE EN TEMPS DE COVID

La pandémie a touché l'ensemble des systèmes éducatifs. C'est tout particulièrement vrai en Amérique latine où une grande majorité de pays a choisi la fermeture des écoles ou l'alternance pédagogique, souvent dès le mois de mars 2020 et parfois jusqu'à aujourd'hui.

Comme ailleurs dans le monde, les questions de continuité pédagogique, d'égalité d'accès aux matériels et réseaux numériques, comme de reprise dans des conditions sanitaires dignes se sont posées aux enseignant-es et à leurs organisations syndicales et associatives.

Le 24 février dernier, à la veille de la reprise prévue dans plusieurs pays le 1^{er} mars, le centre de recherche « Otras Voces en Educación » organisait une réunion d'échanges d'informations sur le retour en présentiel.

L'ensemble des représentant-es des associations et syndicats présents à cette réunion dénoncent les conditions du télé-enseignement, vraie catastrophe dans des pays où l'accès à Internet est très faible, voire inexistant pour les familles populaires et les zones rurales, tant les prix pratiqués par des entreprises privées de télécommunication sont prohibitifs. Ainsi, en **Uruguay**, les abonnements à Internet par l'entreprise nationale de communication sont de 5,59 dollars, inaccessibles pour de nombreuses familles qui subissent, de plus, la vague de licenciements liée à la pandémie.

Faute de réseau internet adapté et/ou à bon marché, la télévision a parfois joué un rôle prépondérant dans la continuité pédagogique comme au **Mexique** avec le programme « Aprende en Casa » dont la CNTE critique l'absence d'échanges humains.

Partout, la fermeture des classes s'est faite dans la plus grande confusion. En **Colombie**, à partir du mois de mai

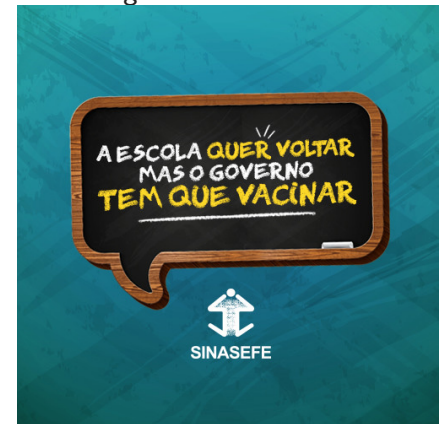


2020, le gouvernement national impose la modalité de l'alternance mais de manière complètement improvisée et sans garantir aux enseignant-es la possibilité de déconnexion, rendant les conditions de travail très difficiles, nous dit le représentant de la FECODE.

Les conditions de reprise sont elles aussi improvisées et se font souvent sans négociations avec les organisations syndicales. Plusieurs pays ont choisi de donner priorité à la réouverture en zone rurale, mais ce sont souvent les régions où les conditions sanitaires sont impossibles à tenir, faute de toilettes en bon état et d'un réseau d'eau potable efficient, quand il ne s'agit pas aussi d'absence d'électricité. Au **Pérou**, le SUTEP estime que la moitié des écoles primaires n'a pas d'eau et que 80 % de celles-ci sont situées en milieu rural.

Une rentrée progressive était prévue au **Costa Rica** pour le 1^{er} mars mais la liste des écoles ouvertes n'était pas publiée une semaine avant ; dans le même temps, l'APSE considère qu'aucune école ne peut être ouverte en respectant un protocole sanitaire de plus de 100 pages.

Le 1^{er} mars était également la date prévue de retour des **élèves chiliens** si les familles le souhaitaient. Si la campagne de vaccination des enseignant-es a démarré fin février, le Colegio de Profesores de Chile, émet des réserves quant aux conditions de rentrée et craint qu'il faille attendre mi-avril pour que la moitié des enseignant-es soit vaccinée.



Quant aux **syndicalistes brésiliens**, ils et elles n'hésitent pas à parler de « génocide » tant la politique sanitaire du gouvernement fédéral est aberrante. C'est pourquoi un calendrier de lutte unitaire pour la défense de l'Éducation publique et contre les mesures gouvernementales y a été organisé pour le mois de mars.

En conclusion, partout le même constat d'un droit à l'éducation et à la santé attaqué et fragilisé !



LA FERC RÉPONDRA PRÉSENTE AUX SOLLICITATIONS DE CUBA « LIBRE » !

Cuba est sous embargo depuis 1962, décrété de manière unilatérale par les États-Unis, mais s'appliquant à tous les pays du monde (principe de l'extraterritorialité).

Point politique

En 2014, l'Union européenne entame des discussions pour normaliser les relations avec Cuba et parvient à la signature d'un « Accord de dialogue politique et de coopération » entre les États membres de l'UE et Cuba en décembre 2016.

Le président Barack Obama souhaitait lui aussi un certain degré de normalisation des relations avec Cuba. En mai 2015, les États-Unis retirent Cuba de la liste des États qui soutiennent le terrorisme. En mars 2016, pour la 1^{ère} fois depuis 88 ans, un président américain se rend à Cuba. L'élection de Donald Trump en octobre 2016 porte un coup d'arrêt au dégel des relations entre les deux pays.

Le candidat Joe Biden avait dit vouloir revenir à une politique plus « mesurée » vis-à-vis de Cuba. Mais le président Biden va devoir concilier entre son aile gauche, qui souhaite la disparition du blocus, et son aile droite, plus favorable à un changement de régime politique... Toutefois, la fin de l'embargo nécessite un vote à la majorité qualifiée du congrès américain, ce que ne permet pas sa composition actuelle.

Point économique

Selon la CEPAL (Commission économique pour l'Amérique latine), en 2020 l'économie cubaine a reculé de 8 % et la population est confrontée à de graves pénuries de produits de base mais Cuba reste la 1^{ère} économie de la Caraïbe.

Début 2021, Cuba a lancé une « Actualisation de son modèle économique » sous le titre de « Tarea Ordenamiento ». Elle consiste, entre autres, en l'élargissement du secteur non-étatique (privé).

La Centrale des travailleurs de Cuba (CTC) a été partie prenante de la mise en place de cette évolution et s'est totalement investie dans l'encadrement des nouveaux créateur-trices d'entreprise et artisan-nes.

Coopération CGT-CTC

La CGT et la CTC ont travaillé conjointement à la rédaction d'une convention de coopération. Celle-ci souligne les relations d'amitié et de solidarité qui ont toujours uni nos deux confédérations et la nécessité de les développer davantage dans un nouveau contexte économique et politique.



La convention a été officiellement paraphée à Cuba en octobre 2017. La période actuelle, marquée par une pandémie mondiale mais aussi par des changements géopolitiques importants, permet d'envisager de relancer une campagne de soutien à Cuba.

En effet :

- Cuba n'a plus à prouver qu'elle ne tombera pas dans l'escarcelle américaine. Elle s'est réinventée plusieurs fois depuis 1962 et a su faire face à toutes les attaques, directes et indirectes.
- L'embargo, imposé de manière unilatérale par un seul pays, est contraire à de nombreux principes et règles du droit international.
- La CGT a toujours défendu le droit à la souveraineté et à l'autodétermination de tous les peuples.

Pour qu'une telle campagne soit efficace, notre Confédération insiste sur le fait que certains prérequis paraissent nécessaires :

- S'assurer du soutien des adhérent-es et militant-es de la CGT, au milieu d'une crise sanitaire complexifiée par des problèmes politiques, économiques et sociaux nationaux qui brouillent l'échiquier international.
- Compiler (avec les organisations de la CGT) les activités de solidarité et de coopération en cours ou souhaitées avec Cuba.
- Prendre attache avec la CTC au plus haut niveau, afin de déterminer avec elle les meilleures modalités d'action.
- Faire entrer dans cette campagne autant d'organisations syndicales que possible.

La FERC a entendu cette demande et répond : « Présente » !



CHRONIQUE ANNONCÉE DE L'ABANDON DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE.

Depuis plus d'un an maintenant, la crise sanitaire liée au Covid ne fait qu'accentuer les problèmes dans notre société à tous niveaux.

Entre autres inégalités sociales et laissées pour compte du gouvernement : l'école. L'école de la République, laïque, accessible à tou·tes, égalitaire, sans discriminations et pour l'ensemble de nos jeunes.

Il est pourtant un domaine où les élèves qui ont le plus besoin de soutien scolaire, de prise en charge, d'écoute, dont les familles ont le plus besoin d'aide pour éviter une exclusion définitive de leurs enfants dans le cursus scolaire, et plus tard dans notre société : ce sont les élèves en situation de handicap.

Dans les années 70, des structures adaptées ont été créées pour accueillir ces élèves en situation de handicap, ce que l'on appelait la non permanence des acquis. L'orientation était faite en commission médico-éducative. Les instituteur·trices étaient formés au CAPAIS (certificat d'aptitude à l'enseignement en SEGPA / EREA), puis au CAPASH et désormais au CAPPEI. Les professeur·ses techniques suivaient une formation psychopédagogique. Les élèves étant en classe et en atelier en effectif réduit, 16 en classe 8 dans les ateliers, les résultats obtenus par ces élèves ont été en progression constante. De 5 % de taux de réussite pour les élèves passant un CAP à la mise en place de ces structures on est arrivé à près de 30 % fin 1990.



Les gouvernements successifs, principalement pour des motifs budgétaires, n'ont eu de cesse de détricoter ces structures qui avaient fait leur preuve pour faire acquérir le droit aux savoirs et adapter les apprentissages indispensables à ces jeunes en situation de handicap et parfois confrontés à la difficulté scolaire, souvent issus de familles défavorisées, et souvent laissées pour compte de notre société. Des petits effectifs en classe, à l'atelier, ça coûte cher pour le MEN ! L'éducation d'un·e élève pourtant n'a pas de prix.

Cette casse de l'ASH n'a cessé de s'accentuer au fil des changements de MEN, de gouvernement, sans que cela émeuve nos édiles ! Ce sont près de 300 structures spécialisées dans la gestion du handicap qui ont fermé depuis début 2000 ou qui ont été transférées à des associations hors EN.

Maintenant les enseignant·es, souvent insuffisamment formés (et même celles et ceux ayant obtenu le CAPPEI), se retrouvent dès leur premier poste, devant un public scolaire de plus en plus hétérogène, sans discernement d'orientation des élèves « décrocheurs », de ceux et celles à faible Q.I. ou souffrant de troubles du comportement et du caractère.

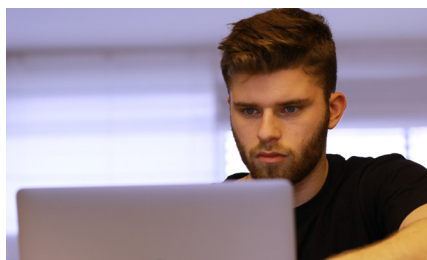
Cette politique de démantèlement d'un système éducatif adapté qui a fait ses preuves, cache une volonté à peine déguisée d'abandonner l'enseignement spécialisé en s'appuyant sur la loi de 2005 et le « tout inclusif ». Cela se traduit par la volonté d'orienter ces jeunes vers l'apprentissage donc vers le patronat. Les dégâts seront considérables. Beaucoup de ces jeunes ne pourront pas suivre un apprentissage « classique » n'étant pas suffisamment autonomes dans les apprentissages scolaires, alors que notre système leur permet.



L'arrêté du 17 mai 2006 relatif à l'organisation de l'administration du MEN, a mis fin à la « Mission de l'adaptation et de l'intégration scolaire » (AIS). Elle a été remplacée par un bureau de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés ! Bien joué ! On crée un bureau de technocrates et on supprime l'essentiel les établissements spécifiques à l'ASH.

Belle économie faite par nos gouvernant·es qui n'ont aucun état d'âme à « orienter » ces jeunes vers le monde de l'apprentissage. Le patronat peut se frotter les mains.

Jacky Milaguet, PLP retraités SEGPA 17



LES PROGRAMMES À L'ÉCOLE : POUR QUI, POUR QUOI ?

Les programmes scolaires sont censés guider les enseignant-es pour inculquer à leurs élèves les savoirs et connaissances pour demain. Le pouvoir les adapte pour qu'ils correspondent à la vision qu'il a de « demain ». Je n'ai pas l'intention d'en faire l'analyse exhaustive de la maternelle à l'Université mais de prendre des exemples particulièrement significatifs qui doivent beaucoup au journal de la CGT Educ'action, que je remercie.

A l'École maternelle

Blanquer, l'actuel ministre de l'Éducation, fana de l'évaluation, mène une expérimentation dangereuse avec le soutien du Conseil Supérieur des Programmes et du Conseil Scientifique dirigé par Stanislas Dehaene spécialiste en neurosciences.

Il s'agit de mener une enquête sur 35 000 élèves de petite section de maternelle, qui les suivra sur l'ensemble de leur scolarité.

On demande si l'enfant « répond mal à l'adulte », « réagit de façon excessive », « a des accès de colère »... Déjà en 2005 une tentative, vite abandonnée suite aux protestations qu'elle avait suscitées, envisageait de définir une nouvelle maladie : « le trouble des conduites », remplaçant la notion de difficulté pédagogique par celle de handicap médical. Médicaliser l'échec ou la violence évite d'y remédier en donnant plus de moyens à l'École, et cela évite d'allonger la formation des enseignant-es ! La maternelle ne serait plus qu'un « couloir » d'accès au CP, loin de cette maternelle de nos enfants et petits-enfants qui a fait ses preuves pour l'éveil à la sociabilité et l'acquisition des prérequis pour une bonne scolarité primaire.

Au collège, les programmes trop encyclopédiques que refuse de modifier le ministère conduisent à un empilement des connaissances ne permettant pas le plus souvent aux élèves de les maîtriser et de construire leurs savoirs. Phénomène aggravé en temps



de Covid car apprendre est un acte social et que la fermeture des classes a laissé les collégien·nes isolés.

Au lycée, on peut faire le même rapproche qu'au collège. Maîtriser les programmes du bac c'est pratiquement impossible malgré l'implication des enseignant-es tant il s'agit d'un empilement de connaissances...une espèce de vernis dont il restera quoi ?

Outre les programmes, les pratiques pédagogiques ne sont pas neutres et elles doivent évoluer sensiblement si on a la volonté de promouvoir une réelle égalité des droits. L'ascenseur social n'existe pas pour les enfants issus des milieux défavorisés. Il n'existe pas de programme gouvernemental de lutte contre les inégalités. Au contraire, nombre de contre-réformes mises bout-à-bout dessinent un ensemble cohérent qui trie, évalue, adapte la future main d'œuvre aux besoins et desiderata du patronat.

En lycée professionnel, le découpage des diplômes en blocs de compétences répond à l'objectif principal du patronat : « l'employabilité » au détri-

ment de la qualification. Les blocs de compétences manquants ne pourront jamais être acquis en formation continue telle que trafiquée par les différentes réformes.

La crise sanitaire a accru les décrochages des jeunes de LP car plus exposés que les autres lycéen·nes à des difficultés sociales, familiales, économiques qui les ont empêchés de s'accrocher, de pratiquer les cours à distance. Ajoutons que ce sont très souvent les parents de ces élèves qui ont été en première ligne pour affronter la crise, afin de satisfaire les besoins essentiels de la population, et ce, sans reconnaissance du gouvernement.

Un grand service public d'éducation et de formation permettant l'accès du plus grand nombre à une insertion professionnelle ou une poursuite d'études en fonction du choix de chacun et chacune et un nouveau statut du travail salarié doté d'une sécurité sociale professionnelle garante de stabilité et de dignité sont revendiqués par la CGT.



Jeunes scolarisés, étudiant-es, salarié-es, retraité-es, tous et toutes y trouveront leur compte.

ACQUIS DE CIVILISATION : LA SÉCURITÉ SOCIALE DE 1945

Pour Georges Buisson du Bureau confédéral CGT : « Il s'agit de garantir le travailleur contre les principaux risques : chômage, maladie, invalidité, vieillesse. »

22

Le Lien N° 207 - juin 2021



40 ans plus tard, une ministre s'inquiète du coût de la santé et son successeur Claude Evin précise : « 50 % des dépenses médicales sont relatives aux deux derniers mois de la vie d'un individu ». On est prévenu...

Fin 2018, à l'initiative du syndicat CGT de l'hôpital de Beaumont-sur-Oise, dans les locaux de l'UL, on organise un comité de défense. Un tract alerte : « au nom de la performance et de la modernisation, les services de réanimation, de néonatalogie, de pédiatrie et chirurgie sont menacés... Le manque criant de généralistes entraîne la saturation des services d'urgence... On va au-devant d'une catastrophe sanitaire ! ».

Dans cette lointaine banlieue de Chambly, Persan, Beaumont, complètement désindustrialisée, un taux de chômage

de plus de 20 %. Qui ira aux urgences avec ce nouveau forfait de 18 €, quand on n'a pas de mutuelle ? L'état de santé de la population s'affaiblira.

Plus de mille en manifestation locale et avec des dizaines d'élus et leurs écharpes tricolores... Il y a eu des meetings, on est allé à 170 à la Préfecture du 95, puis au Ministère de la santé à près de 80 et toujours avec ces maire-esses et sénateur-trices pour dénoncer une catastrophe sanitaire programmée. Ils et elles n'ont rien voulu entendre. Rien. Et le service de réanimation est fermé brutalement avec ses 14 lits, dont 4 de soins intensifs, ses 5 respirateurs délocalisés on ne sait où. On est en pleine pandémie !

Tous les EHPAD de la région sont touchés par le Covid. Une circulaire minis-

térielle conseillait d'y maintenir expressément les malades... Et pour cause, le service de réanimation avait fermé. De nombreux décès...

Nous avons un bel ensemble hospitalier à Beaumont et Saint Martin de Terre spécialisé pour les vieux et vieilles, service de gériatrie, EHPAD, et unité de soins de longue durée. Des vieillards de cette unité sont transférés à l'EHPAD voisin et y perdront les soins d'une infirmier-e permanent, même la nuit...

Ils et elles démembrent tout. Avant fermeture totale.

Les vieux et les vieilles coûtent chers, nos petits enfants aussi ! 12 lits du service de pédiatrie ont fermé et des infirmier-es désespérés ne peuvent y accueillir des enfants, des adolescent-es, en grande souffrance morale, voire suicidaires du fait de leur déscolarisation, de leur désocialisation imposée par ces mesures incohérentes.

Le professeur Paul Milliez écrivait : « un tel manque de respect pour la vie humaine à son aube et à son déclin, un tel abandon des personnes qui incarnent le passé de notre société comme celles qui représentent son avenir, s'il se poursuivait, la condamnerait irrémédiablement ».

C'était il y a 30 ans. Et aujourd'hui c'est pire encore, un 1^{er} ministre ose répondre aux personnels soignants, il y a 3 mois : « Il ne suffit pas d'acheter des lits chez IKEA...Faut-il dimensionner les services notamment ceux de réanimation en fonction d'une crise qui survient une fois par siècle... ».

Comment qualifier cette politique ? Ils et elles n'ont que faire de notre santé, pourvu qu'on fasse des économies sur tout et que le pillage de notre Sécu se poursuive au grand bénéfice du patronat. La crise, c'est eux et elles !

Il nous faut revenir à la Sécu de 1945 où « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins » insistait Croizat.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

La protection sociale complémentaire (PSC) qui découle de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 que CGT et FO n'ont pas signé, est déjà en vigueur dans le privé. La loi qui en est issue a ouvert en grand la porte aux compagnies d'assurance et aux mutuelles soumises aux mêmes règles depuis les directives européennes.

Cette loi, dite de Sécurisation de l'emploi, a imposé à partir de janvier 2016 la négociation dans les entreprises pour la mise en place de contrats collectifs de complémentaire santé avec participation obligatoire des employeur·ses¹. Quoiqu'en disent ces dernier·es, ce financement, pris sur la masse salariale, participe au blocage des salaires.

Cette loi de juin 2013 est dangereuse car elle crée une véritable fracture sociale entre salarié·es et non salarié·es, entre individus et famille car l'employeur·se ne reconnaît que le/la salarié·e, qu'il assure bien souvent *a minima*. Les retraité·es sont souvent exclus des accords de branche. Les contrats sont très inégalitaires.

On voit se mettre en place un système à plusieurs étages :

- une sécurité sociale de base obligatoire, remboursant de moins en moins ;
- une complémentaire santé, également obligatoire, proposant un panier de soins minimum ;

- et, pour qui peut se l'offrir, une surcomplémentaire.

Il s'agit bien du démantèlement de notre système solidaire.

D'où vient cette situation ? Du déficit organisé, de la fiscalisation progressive, des exonérations faramineuses de cotisations dues par les patron·nes, du forfait hospitalier, des multiples déremboursements, du « reste à charge » de plus en plus élevé, qui oblige déjà (qui le peut) à cotiser en plus à une mutuelle ou une assurance, des LFSS (Lois de financement de la sécurité sociale) avec lesquelles les gouvernements successifs prennent la main sur la Sécu. Cette PSC pénètre dans les brèches ouvertes dans la Sécurité sociale de 1945 qui au départ devait couvrir seule tous les risques.

Dans la Fonction publique

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la PSC dans la Fonction publique, prise en application de la loi de trans-

formation de la Fonction publique, « vise à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers ». Dans ce cadre contraint, des discussions sont en cours, le gouvernement cherche un « accord de méthode » avec les syndicats².

Le Ministère de l'Éducation nationale a « référencé » la MGEN, AXA et CNP Assurances, c'est-à-dire les a choisies pour offrir des contrats collectifs. Pour l'heure, un décret est en préparation, sans qu'on sache quelle sera la participation des employeur·ses publics, ni le sort réservé aux retraité·es, si même ils et elles seront concernés. Une période transitoire est prévue de 2022 à 2026.

Comment le gouvernement va-t-il financer sa part ? Sans aucun doute par des mesures d'économie : déconcentration, baisse des effectifs, blocage du point d'indice, des pensions.

Reste une question de fond qui concerne toute la CGT et pas seulement notre UFR : comment intégrer la revendication de participation financière des employeur·ses à la PSC avec la revendication de 100 % Sécu ?

Philippe Bouyries, UFR

¹ Je m'inspire de plusieurs publications CGT, dont celles de l'union fédérale des retraités des organismes sociaux.

² Voir « Fonction Publique » n°300, mars 2021, pages 14-15



NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI FONT GRANDIR LES AUTRES.

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/enseignement

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Sarah,
professeure des écoles.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de l'enseignement. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat AUTO PASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.