



# LE LIEN

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

Trimestriel 1€ - DÉC. 2021 - N°209

[www.ferc-cgt.org](http://www.ferc-cgt.org)

## PAROLE À...

Guillaume Maudet

P.10

## LE DOSSIER

L'activité Travail-Santé fédérale

P.11

# SOMMAIRE

## P.3 / ÉDITORIAL

par Philippe Legrand

## P.4 / ACTUALITÉ

- . Maladie de Creutzfeldt-Jakob, établir la vérité
- . Contre la montée du chômage et de la précarité
- . Contractualisation et casse des statuts de la Fonction Publique
- . Les idées de l'extrême droite : notre responsabilité est de les démasquer
- . Loi Formation professionnelle
- . Féminisme et égalité

## P.10 / PAROLE À...

. Guillaume Maudet

## P.11 / LE DOSSIER

. L'activité Travail-Santé fédérale

## P.15 / VIE FÉDÉRALE

- . Elections professionnelles Décembre 2022
- . Entrevue de la CGT Uncrous
- . Congrès des syndicats de FJT

## P.18 / INTERNATIONAL

- . Campagne « Enseignez pour la planète »
- . COP 26 - Le fiasco de Glasgow

## P.20 / RETRAITÉ·ES

CONTINUITÉ DE LA VIE SYNDICALE

- . Suivi post-professionnel
- . Accès des personnes âgées à l'hôpital
- . Paupérisation programmée

## 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.9

Luttons contre les violences sexistes et sexuelles au travail

la cgt		VIOLENTOMÈTRE
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
	Promotions pour les femmes comme pour les hommes	
	Travail en confiance et autonomie	
	Reconnaissance du travail	
	Refus de relations extraprofessionnelles acceptées	
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXTISTE ET HOSTILE	Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXTISTE ET HOSTILE
	Parole coupée systématiquement	
	Blague sur les « promotions canapé »	
	Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée	
	Blagues sexistes et sur les blondes	
HARCÈLEMENT SEXUEL	Évocation de sexualité sans accord	HARCÈLEMENT SEXUEL
	Mécontentement après votre refus d'être accompagnée	
	Recherche systématique d'être seul avec vous	
	Images à caractère pornographique visibles	
	Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	
AGRESSIONS SEXUELLES	SMS ou mails sexuels sans accord	AGRESSIONS SEXUELLES
	Demande insistante d'un acte sexuel	
	Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	
	Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	
	Baiser forcé par surprise	
VIOLS	Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	VIOLS
	Fellation ou pénétration forcée	

« C'est avec une grande émotion que nous avons appris la disparition le 17 novembre de notre camarade **Alain Lemarchand**, membre de l'union générale des MJC.

Alain était un militant de longue date de notre fédération, il aura été de tous les combats syndicaux et pour la défense de l'éducation populaire au cours de ses longues années de militantisme au côté des camarades de l'union générale des MJC et de la FERC. Son intelligence et son énergie nous manqueront.

La FERC et l'UG MJC adressent leurs plus sincères condoléances et l'expression de leur profond soutien aux proches d'Alain ainsi qu'aux camarades ayant milité à ses côtés. »



p.23





**A**UGMENTER les salaires? Vous n'y pensez pas...

Ça freinerait la relance... la compétitivité... les créations d'emploi, répètent inlassablement, les expert-es libéraux, chiffres « incontestables » à l'appui, pour démontrer qu'il ne faut surtout pas de hausse.

La puissante bataille idéologique libérale pour freiner les revendications salariales s'accompagne d'une politique d'individualisation des salaires et la mise en place de primes diverses.

**DES CHIFFRES HISTORIQUES... POUR UNE POIGNÉE!**

+ 32 % de hausse du bénéfice de la BNP Paribas au troisième trimestre 2021. Le titre Crédit agricole grimpe de 28 % au CAC 40. L'action de la Société générale gagne 125 % en un an. Ça va mieux, a affirmé le Président Macron. Ça dépend pour qui. Porter le SMIC à 2 000 euros brut comme nous le proposons à la CGT, soit un peu plus de 15 % de plus, c'est deux fois moins que les 30 % d'augmentation que se sont octroyés les patron-nes du CAC 40. Pour notre organisation, il existe bel et bien une autre voie que l'austérité salariale. Il ne faut pas s'arrêter au SMIC: « Il faut une hausse généralisée des salaires, et pour cela la convocation d'une conférence salariale ». Il faut une augmentation substantielle pour les fonctionnaires qui connaissent une perte terrible de leur pouvoir d'achat après des années de gel du point d'indice.

**HALTE À LA PRÉCARITÉ.**

En même temps, nous constatons une augmentation de la précarité. Entre 2015-2016 et 2020-21, le nombre de personnels non-titulaires à l'Éducation nationale a augmenté de 107 243 quand

le nombre de titulaires est resté stable. La part des contractuel-les est passée sur cette période de 14,5 % à 22 %. Ce gouvernement d'évidence détruit les services publics.

**NOUS DEVONS PARTAGER LE TRAVAIL !**

La réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures sans perte de salaire est une proposition forte que porte la CGT. Elle est possible à condition que la politique économique serve la politique de l'emploi.

Aujourd'hui, certain-es travailleur-ses enchaînent les heures supplémentaires alors que d'autres sont au chômage ou subissent des temps partiels imposés. Vouloir encore allonger la durée de travail de celles

et ceux qui sont déjà en emploi est absurde. Pourtant c'est la voie que proposent de suivre gouvernement et patronat.

Des voix de plus en plus nombreuses portent cette revendication à travers le monde. En Espagne, le gouvernement a lancé en mars l'expérimentation de la semaine de 32 heures avec maintien des salaires dans 200 entreprises.

La réduction du temps de travail constitue un puissant levier de réduction des inégalités hommes-femmes, permettant à tou-tes de travailler à plein temps. Ce temps libéré peut aussi être investi dans des activités d'intérêt général, indispensables au bonheur et à l'émancipation.

Réduire le temps de travail permettrait à la fois de répondre aux problèmes posés par la crise actuelle et de changer le système en profondeur. Le fruit des richesses créées doit bénéficier au plus grand nombre.

**Salaires...  
précarité...  
temps de travail...  
Tout est lié !**

Philippe Legrand, Bureau Fédéral

## MALADIE DE CREUTZFELDT-JAKOB, POUR ÉTABLIR LA VÉRITÉ

*Le 17 juin 2019, Émilie est décédée de la maladie du nouveau variant de Creutzfeldt-Jakob (vMCJ), à 33 ans. Elle avait contracté cette maladie lors d'un accident du travail survenu en 2010 à l'INRA de Jouy-en-Josas. À 23 ans, elle occupait son premier emploi en CDD et travaillait sur des agents hautement pathogènes pour l'être humain : les prions infectieux.*

**E**N SEPTEMBRE 2020, une mission d'expertise de la sécurité des travaux sur les prions infectieux dans la recherche publique rendait son rapport aux ministres de la recherche et de l'agriculture. Ce rapport préconise un suivi de l'exposition professionnelle aux prions, un renforcement des protocoles de sécurité et l'harmonisation des procédures en cas d'accident.

**Fin juillet 2021**, une technicienne retraitée est atteinte de MCJ. Elle avait travaillé sur les prions dans une unité mixte de l'École Vétérinaire et de l'INRAE de Toulouse. Après ce second cas, l'ANSES, le CEA, le CNRS, l'INSERM et l'INRAE, en accord avec le MESR, annonçaient un moratoire de trois mois pour les travaux de recherche sur les maladies à prions.

**Le 4 novembre 2021** cette collègue décède. Elle avait eu deux accidents de travail avant de prendre sa retraite.

Il n'y a pas de recensement obligatoire des laboratoires de recherche qui travaillent sur les prions infectieux. La réponse de la ministre à un avis du CHSCT MESR du 1<sup>er</sup> octobre 2019 montrait sa méconnaissance du sujet et elle invoquait la confidentialité pour refuser de répondre à l'avis. La délégation d'enquête en a identifié neuf en France, dont quatre en lien avec des universités. D'autres établissements peuvent être concernés.

C'est pourquoi la FERC alerte sur la situation. Une note de lecture du rapport de l'IGESR et deux publications viennent compléter les deux rapports (INRAE et IGESR) sur la question. L'employeur public commence à prendre la mesure du danger des prions infectieux et des tragédies qui peuvent ressurgir (maladie mortelle et incurable, temps d'incubation de plusieurs années, résistance particulière du prion aux désinfectants, modes de trans-



mission mal connus).

Ces deux accidents mortels illustrent les failles de sécurité, accentuées par la précarité (jeunes collègues contractuel-les exposés à ces risques sans formation, ni expérience) et par les financements sur projets : l'appât du gain et la mise en concurrence conduisent certaines équipes à entreprendre des recherches financées sans maîtriser les dangers propres à ces sujets, ni les mesures de prévention primaire indispensables. Financer la recherche par projets montre la difficulté de développer et d'entretenir sur le long terme des infrastructures de recherche avec du matériel et des protocoles de sécurité adéquats régulièrement évalués.

Il est vital d'alerter les CHSCT d'établissements sur la situation, de les interpeller

sur l'existence de laboratoires ou d'équipes travaillant sur le sujet, et sur le suivi professionnel et post-professionnel de l'exposition à ces risques. Cette tragédie montre également l'importance de lutter contre les sous-déclarations des accidents de travail dans l'ESR.

Au-delà, il nous semble important que toutes les personnes ayant travaillé depuis 1995 sur les prions infectieux, qu'ils soient agent-es titulaires, contractuel-les ou stagiaires, actif-ves ou retraité-es, soient recensées au plus vite. Un soutien psychologique doit leur être proposé si/els le souhaitent.

La FERC les invite à se signaler à l'employeur-se et directement auprès d'elle : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr)

Pour aller plus loin : <https://www.ferc-cgt.org/bibliographie-prion>

## CONTRE LA MONTÉE DU CHÔMAGE ET DE LA PRÉCARITÉ, POUR LE DROIT À L'EMPLOI !

*Le gouvernement vient d'imposer une réforme de l'assurance chômage contre l'avis des organisations syndicales de salarié-es. Le seul objectif de cette réforme est d'indemniser moins de travailleur-ses privé-es d'emploi et précaires et le plus faiblement possible ; la CGT exige, elle, son annulation et une revalorisation immédiate des allocations chômage !*

**A**UJOURD'HUI sur 6,6 millions de demandeur-ses d'emploi inscrits à pôle emploi, seules 20 % des chômeur-ses sont indemnisés, 50 % des allocations perçues sont inférieures à 950 euros.

Pour la CGT, à l'opposé de la propagande gouvernementale, c'est bien le patronat et les employeur-ses publics qui organisent le chômage et la précarité (PSE, suppressions de postes, recrutement de CDD,...).

Avec la réduction hebdomadaire du temps de travail à 32h : 4 millions d'emplois pourraient être créés soit 68 milliards d'euros de ressources supplémentaires pour l'Assurance-Chômage. Dans de nombreux secteurs du public et du privé, les salarié-es revendiquent embauches et créations de postes : la santé, la SNCF, les collectivités territoriales, les finances publiques, etc.



Dans nos secteurs fédéraux ces revendications sont très fortes, nous constatons chaque jour qu'il faudrait plus de personnels dans nos écoles, collèges, lycées, universités, laboratoires. Les salarié-es très précaires des associations ou entreprises du sport, de l'éducation populaire et de la formation professionnelle qui alternent les périodes d'emploi et de chômage

vont souffrir de cette réforme qui va priver encore plus d'entre elles et eux d'accès à l'indemnisation. Il en va de même des vacataires et auto-entrepreneur-ses. En attaquant l'indemnisation chômage le gouvernement affirme lutter contre les contrats courts : c'est assez incroyable alors que ce sont les employeur-ses publics et privés qui en abusent pour répondre à des besoins qui sont pourtant permanents.

Nos revendications fédérales sur la formation professionnelle rejoignent celles

de nos camarades précaires et privé-es d'emploi ainsi que la dénonciation de la mise en concurrence des organismes de formations, la pression toujours plus forte à la rentabilité et la « mise sur le marché » de formations « low cost ». En ce sens les réformes de la formation professionnelle et de l'assurance chômage sont les deux faces d'une même politique visant, pour le patronat, à disposer d'une main d'œuvre peu qualifiée donc avec des salaires moindres et corvéable à merci.



Pour toutes ces raisons notre fédération a fait le choix d'essayer d'associer des militant-es de la FERC au Comité national des travailleurs précaires et privés d'emploi de la CGT. Alors que se tiennent ce mois-ci la mobilisation annuelle contre le chômage et la conférence nationale du CNTPEP, nous voyons bien que nous peinons à mettre en place les conditions d'échanges militants réguliers entre notre fédération et le Comité. Face aux attaques contre les chômeur-ses et la montée de la précarité nous avons besoin de nous battre ensemble et de faire vivre la CGT auprès de celles et ceux qui en ont le plus besoin.



## CONTRACTUALISATION ET CASSE DES STATUTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

*Début novembre 2021, l'AEF publiait un chiffre inquiétant : la part des contractuel·les à l'Éducation Nationale est passée de 14,5 % à 22 % en 5 ans. Ce chiffre témoigne d'une précarisation croissante au sein de la Fonction publique avec une généralisation des postes de non-titulaires au détriment des postes sous statut de fonctionnaires.*

06

Le Lien N° 209 - déc. 2021

7 août 2019 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 1 sur 90

### LOIS

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1)  
NOR : CPAF1832065L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,  
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1<sup>er</sup> août 2019,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I<sup>er</sup>  
PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE  
DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS

Article 1<sup>er</sup>  
Le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des

**L**A RÉFORME de la formation des enseignant·es (passage du concours de bac +4 à bac +5 et contractualisation des étudiant·es de master MEEF) va aggraver la pénurie de candidat·es (en 15 ans le nombre de candidat·es à l'Éducation nationale a été divisé par 2). Cela va ainsi favoriser l'embauche de profs contractuels et aggraver la tendance actuelle.

Cette tendance ne s'arrête pas à l'Éducation nationale. L'enseignement supérieur est également touché avec la création de nouveaux contrats suite à la LPR (loi de programmation de la recherche) adoptée en 2020 contre la mobilisation des personnels. Il a ainsi été créé le CDI « de mission » qui vise justement à mettre en œuvre un CDD de longue durée au détriment d'emplois permanents. Ce CDI de mission a également pour but d'asseoir de manière pérenne les recrutements sur ressources propres via les appels à projets. Cette mesure entérine le passage de recrutement sur statut de fonctionnaire à une situation de

précarité à vie dans la recherche. Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche pourront aller de « CDI de mission scientifique » en « CDI de mission scientifique » tant que les établissements estimeront avoir besoin de leurs services.

Dans les CROUS, la CGT s'est battue pour défendre le statut de fonctionnaire et avait gagné en 2016 la « fonctionnarisation » des personnels ouvriers. Mais le gouvernement fait tout pour limiter cette avancée. Depuis décembre 2020 le protocole est arrivé à expiration, laissant des centaines de postes de fonctionnaires non-pourvus. Et c'est le retour de l'embauche généralisée de contractuel·es et de précaires au détriment d'emplois sous statut de fonctionnaires. Par exemple, au CROUS de Nantes cette année, pour 60 postes proposés, 2 seulement sont sous statut de fonctionnaires, le reste étant des postes de contractuel·es. Cette tendance à la dégradation des

statuts est à l'œuvre depuis plusieurs années dans de nombreux secteurs, malgré plusieurs batailles pour les défendre. Il se passe dans nos secteurs la même chose qu'à France Télécom dans les années 1990 où les embauches de contractuel·es (avec des contrats de droit privé) se sont substituées aux emplois de fonctionnaires sous statut. Plus récemment, à la SNCF, il y a eu la même logique avec le remplacement en 2020 du recrutement d'agent·es sous statut par l'embauche sous contrat de droit privé moins protecteur. A chaque fois, cela se traduit par une dégradation des conditions de travail, de la protection sociale, la casse de système de retraite protecteur.

Le gouvernement veut clairement généraliser cela et vise à termes à casser le statut protecteur de la Fonction publique avec la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019. L'article 76 de cette loi permet le « détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation d'un service public sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil », donc sur un contrat de droit privé, moins protecteur pour l'agent·e. L'article 72 de cette loi veut favoriser les ruptures conventionnelles et pousser ainsi les salarié·es à quitter la Fonction publique.



Il n'y a pas de fatalité à cette casse de nos statuts, organisons dans tous les secteurs la résistance.

## L'EXTRÊME DROITE ET LES IDÉES DE L'EXTRÊME DROITE : NOTRE RESPONSABILITÉ EST DE LES DÉMASQUER

*La lutte contre extrême droite et contre les idées de l'extrême droite est un combat permanent de la CGT. Parce que les valeurs de l'extrême droite sont à l'inverse de celles de la CGT, parce que ses idées sont dangereuses pour la démocratie et pour les salarié-es, privé-es d'emploi et retraité-es.*

LA CAMPAGNE DES ÉLECTIONS présidentielles de 2022 montre que l'extrême droite a mué pour mieux se camoufler. Les médias parlent de « dédiablement » mais ce terme est impropre car il laisse entendre qu'en muant l'extrême droite a perdu de sa dangerosité.

Mais cette mue n'est que stratégique dans un seul objectif : prendre le pouvoir et imposer son projet politique qui reste un projet anti-démocratique et de discrimination généralisée.



Cette campagne montre aussi que les idées de l'extrême droite se sont diluées dans toute la classe politique française, au point parfois qu'il devient difficile de différencier la copie de l'originale.

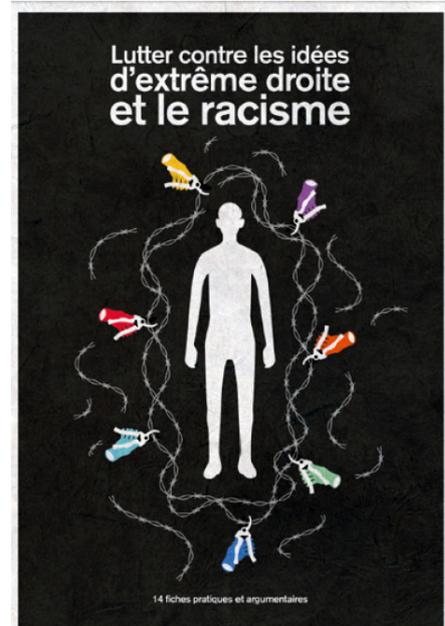
Dans cette logique, d'ailleurs, de Le Pen à Zemmour, en passant par Soral ou des groupuscules comme Génération Identitaire, toutes les palettes de l'extrême

droite sont activées, avec tour à tour une façade violente physiquement ou « respectable », raciste ou « ouverte », misogyne ou « féminine », productiviste ou « naturelle ».

La récupération de thèmes ressemblant à du féminisme ou de l'écologie est symptomatique de cette stratégie : récupérer des thèmes progressistes et politiquement très forts, les détourner pour à la fois détourner l'attention et avoir un travail idéologique de sape. Face à l'hégémonie très fragile du bloc bourgeois actuellement au pouvoir, l'extrême droite fabrique une hégémonie politique acceptable pour le Capital. L'autoritarisme actuel du pouvoir en place, symbole d'un néolibéralisme brutal et en difficulté politique, mais également un confusionnisme croissant, sont un terreau pour installer progressivement l'extrême droite via ses idées.

La FERC-CGT lancera une campagne, avec du matériel, pour ce faire. Elle est disponible pour organiser, partout en France, des initiatives (journée d'études...) et pour tout travail unitaire sur ce sujet.

La CGT n'intervient pas directement dans le jeu électoral, elle n'appelle pas à voter pour tel-le ou tel-le candidat-e. Mais elle a un rôle politique à jouer, y compris lorsque des élections se déroulent : celui de défendre les salarié-es, privé-es d'emploi et retraité-es. En ce sens, il est de sa responsabilité d'appeler à ce qu'aucune voix n'aille à l'extrême droite. Il est aussi de sa responsabilité de démasquer l'extrême droite et ses idées.



Rappelons à ce sujet l'analyse unitaire issue de l'appel à des mobilisations le 12 juin 2021 : « Depuis maintenant plusieurs mois nous constatons un climat politique et social alarmant. S'allier avec l'extrême droite ou reprendre ses idées ne constituent plus un interdit. Les propos et actes racistes et sexistes au travail et dans la vie se propagent. Les attaques contre les libertés et les droits sociaux s'accroissent gravement. Dans ce contexte politique, économique, social et sanitaire les injustices explosent et génèrent une forte misère sociale. Plusieurs lois liberticides organisent une société autoritaire de surveillance et de contrôle qui invisibiliseront les violences policières, déjà trop importantes. De plus, si certaines de ces lois stigmatisent une partie de la population en raison de sa religion, d'autres en ciblent en raison de leur activité militante. »

## LOI FORMATION PROFESSIONNELLE : POUDRE AUX YEUX ET DÉGRADATIONS ANNONCÉES

*La loi du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » n'a fait que démontrer en trois ans qu'elle n'avait pas pour objectif réel d'améliorer la formation professionnelle.*

08

Le Lien N° 209 - déc. 2021

LE PREMIER MINISTRE et la ministre du travail ont annoncé un financement de 1,4 milliards d'euros en 2021 et 2022 pour « *investir massivement dans la formation des salariés et des chômeurs* ». En réalité, il s'agit, pour la plupart, de crédits déjà ouverts du Fond National de l'Emploi-Formation. Et surtout il s'agit de façon beaucoup plus généralisée, de formations très courtes, en moyenne 40h, voire plus courtes, comme les capsules, soi-disant facilement utilisables grâce au CPF mais ne permettant pas d'accéder à des formations plus longues et qualifiantes. Car c'est bien là l'objectif *in fine* : ne pas qualifier mais « former » selon les besoins à courts termes du patronat.

C'est d'ailleurs le MEDEF qui a proposé la discussion d'un nouvel Accord National Interprofessionnel (ANI) non pour engager des négociations

mais pour « *engager une analyse de l'impact de cette réforme afin d'être en mesure de faire des propositions d'ajustements au Gouvernement (stratégie de maintien et de développement des compétences pour répondre aux besoins territoriaux et sectoriels, revue des outils existants tels que le CPF...)* ». Bref aggraver encore plus une réforme qui ne bénéficie pas aux salarié-es. Pire, le patronat a commencé à travailler avec d'autres organisations syndicales et patronales pour présenter à la CGT une série de « *49 propositions* » au nom du MEDEF, de la CPME, de l'U2P, de la CFDT, de FO, de la CGC et de la CFTC. Oui, vous avez bien lu : **la CGT s'est retrouvée dans le cadre totalement inédit de discuter sur un texte défini par 7 organisations syndicales et patronales, hors de tout cadre légal de négociation.** L'invitation de la CGT n'était que pour la forme, mais sans volonté de discuter ni de tenir compte de ses propositions.

Ce texte, dans l'esprit des ANI de 2014 et de 2018 non signés par la CGT, propose par exemple, que le CPF soit à la main du patronat. Par ailleurs, le texte ne prévoit aucun soutien financier de la part des entreprises, alors que la réforme de 2018 n'est pas soutenable financièrement (il manque 4 milliards d'euros dans les caisses de France Compétences qui est l'organisme centralisateur des fonds de la formation professionnelle). Pour rappel, le passage de 1,6 % à 1 % de contribution a généré 2,4 milliards d'euros de pertes pour former les salarié-es. Si le terme « qualification » est ajouté dans le texte à la demande



de la CGT, les autres organisations syndicales valident une « *société des compétences* ». L'ANI, qui s'est transformé en accord cadre, prévoit par ailleurs « *d'encourager durablement le recours à l'alternance* ». Cerise sur le gâteau : retirer une partie des fonds dédiés aux lycées professionnels, si des lycéen-nes cessaient leurs scolarités pour signer un contrat d'apprentissage. La CGT a été la seule à dénoncer la mise en concurrence structurelle des filières d'apprentissage et de l'Éducation nationale.

Cet accord cadre est essentiellement un lot de préconisations et de recommandations que devraient exécuter l'État, les collectivités locales et les branches. Il n'a pas *a priori* de caractère normatif (au sens où il n'est pas censé aboutir à une loi), mais le patronat a exigé qu'il s'impose à toutes les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux syndicats patronaux. **La CGT n'a donc pas signé cet accord. Notons que, contrairement à 2018, FO ne le signera pas.**

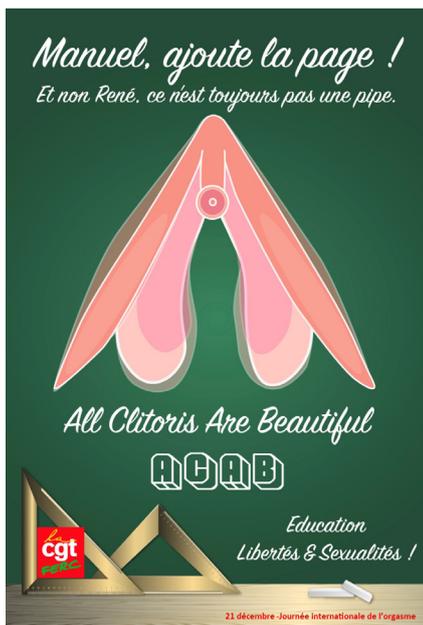
S'informer, se former,  
s'émanciper

## FÉMINISME ET ÉGALITÉ : LA FEREC S'ENGAGE !

Parce que les thématiques sont nombreuses et que les questions féministes traversent la société et le quotidien des salarié·es et des agent·es, la FEREC a décidé de renouveler les journées mensuelles s'associant à une journée internationale.

**A** partir de ces supports, il s'agit d'alerter sur les conditions de travail et de rémunération des femmes, sur les questions d'éducation, de recherche, et de culture qui construisent les changements de société nécessaires à une véritable et réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Le succès de la précédente campagne, qui a dépassé nos espérances, les réactions inattendues qu'elle a déclenchées, nous montrent la nécessité de poursuivre encore, sur d'autres thématiques. Faire réfléchir, informer, bousculer, interpeller, voilà le principe de ces articles, communiqués et visuels que vous retrouverez sur le site, les réseaux sociaux et dans Le Lien.



Régulièrement, nous publierons de nouveau les visuels de l'année passée, ainsi sur le sport féminin en janvier, les femmes et filles de science en février, le travail invisible en avril.

Pour cette nouvelle campagne, vous avez déjà vu passer la Journée mondiale du climat, le 8 décembre, que nous avons choisi d'axer sur l'écoféminisme. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont toujours prégnantes et toujours liées à l'association du patriarcat et du capitalisme : on prend, on utilise et on jette que ce soit un bien de consommation ou le corps des femmes. Une lutte collective permettra des avancées réelles pour les travailleurs et les travailleuses. A l'heure où la CGT s'engage pour une transition écologique respectueuse non seulement de la planète mais des salarié·es, nous sommes toutes et tous concernés.

Et ce sera aussi :

- . **24 janvier**, journée internationale de l'éducation : des pédagogies féministes et le droit des filles à l'éducation. Enseigner c'est aussi réfléchir à ses propres pratiques pédagogiques, et donc identifier et déconstruire les situations et pratiques sexistes.
- . **4 février**, journée internationale de la fraternité/sororité humaine : que met-on derrière ces mots, et pourquoi c'est important de les entendre l'un et l'autre ?
- . **6 février**, journée internationale contre les mutilations génitales féminines : 3 millions de filles sont mutilées chaque année.
- . **25 mars**, journée de la procrastination : ah !!!! La charge mentale !!
- . **15 avril**, journée mondiale des adjoint·es administratif·ves et des secrétaires : très majoritairement féminins ces personnels ont aussi été en première ligne pendant le confinement. Invisibles souvent, elles sont pourtant essentielles au fonctionnement des administrations et établissements.
- . **28 juin**, journée d'action pour la santé des femmes : femmes, mères, salariées ou agent·es, il y a encore bien du chemin à parcourir pour tenir compte de la santé de la moitié de l'humanité.



### REVALORISER LE TRAVAIL DU SOIN ET DU LIEN AUX AUTRES

La crise sanitaire a permis à toutes et tous de prendre conscience de l'utilité sociale des métiers du soin et du lien. Pourtant, ces fonctions essentiellement assumées par les femmes sont invisibilisées, délaissées et dévalorisées, et c'est d'ailleurs ce qui rend nos sociétés si fragiles. S'il y avait assez de place dans les hôpitaux, si nos aîné·es et les personnes en situation de handicap étaient pris·es en charge dignement, il n'y aurait pas de telles difficultés. Revaloriser le travail du soin et du lien, c'est tirer les leçons de la crise. C'est se donner, enfin, les moyens de construire une société qui fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité.

**Votre situation nous intéresse ! Répondez à notre consultation en ligne sur <https://montravail-levautbien.fr/>**



## PAROLE À ... GUILLAUME MAUDET

*En charge du développement syndical fédéral dans le secteur privé du sport.*



Peux-tu nous parler de ton parcours, ce qui t'a amené jusqu'à ce poste ?

Après plusieurs années où j'ai alterné petits boulots, études et périodes à l'étranger, je suis revenu au Mans et j'ai travaillé comme assistant d'éducation dans un LP. C'est là que j'ai rencontré la FERC pour la première fois et je me suis rapidement syndiqué à la CGT Educ'Action.

Pendant près de 4 ans, nous avons œuvré avec les collègues à construire un collectif de travail plus fort, imperméable aux attaques ou aux tentatives d'intimidation de notre hiérarchie et de notre direction. Nous avons aussi été à l'initiative, avec d'autres collègues de vie scolaire, du mouvement des AED sur le département et d'un début de structuration dans ce travail insuffisamment valorisé et pris en compte.

Alors quand j'ai vu que la fédération recherchait quelqu'un pour développer notre organisation sur le champ du privé, je n'ai pas hésité ! D'autant que j'avais failli moi-même travailler

dans une salle d'escalade et que j'avais à cette occasion découvert le désert syndical que représentait le secteur sportif.

C'est rare qu'on associe le sport au syndicalisme. C'est quoi la place de la CGT dans tout ça ?

Depuis une grosse quinzaine d'années, une branche du sport s'est constituée à part entière, à l'initiative de l'État. La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) a été signée en 2005. Bien entendu, les plus gros acteur-trices du secteur, les fédérations, les clubs pro et autres comités olympiques ont tiré la couverture dans leur sens. Même dans le collège salarié-es au niveau de la branche, les sportifs et les sportives pro (moins de 1 % des salarié-es du secteur) sont nettement surreprésenté-es, avec plus de 35 % de la FNASS sur le dernier cycle.

A la CGT, nous défendons une autre vision du sport, celle d'une pratique collective tournée vers l'épanouissement de chacune et de chacun, dans un cadre défini ensemble. Le sport peut être un vecteur de solidarité, d'engagement et de fraternité. C'est cela que la CGT défend, autant au niveau de la branche qu'aux côtés des salarié-es du secteur.

Peux-tu nous en dire plus sur ton poste ? Quelle est la démarche ?

La FERC a décidé lors de son dernier congrès de mettre l'accent sur le développement syndical dans le secteur privé, notamment dans l'animation/associatif et dans le sport. Mon arrivée dans l'équipe de la fédération vise précisément à répondre à cette décision collective.

L'idée est d'appuyer l'activité des syndicats déjà existants du secteur, comme

à l'UCPA, de renforcer les implantations que nous pouvons avoir dans des structures plus petites et de favoriser leur structuration.

Enfin, il s'agit également d'aller chercher les salarié-es que nous ne touchons pas encore, dans les clubs, les fédérations, les ligues, les salles de fitness ou d'escalade, les entreprises d'événementiel sportif où la CGT n'est pas encore présente. Et il y a de quoi faire !

Assumer une démarche volontariste vers un secteur où le salariat est très jeune, souvent précaire et soumis à la nécessité de cumuler plusieurs emplois, dans une période où l'engagement syndical est souvent dénigré et dévalorisé : c'est un beau défi que c'est lancé notre fédération, avec l'appui de la confédération CGT. Je pense que c'est un excellent signal pour le syndicalisme de classe que notre organisation concentre ses moyens sur ce genre de démarche. J'espère la faire vivre pleinement et être à la hauteur des enjeux !

**ENSEMBLE AVEC LA CGT, PARIS 2024 SOCIAL ET ÉCOLOGIQUE**

Le mot de Bernard Thibault, représentant de l'organisation syndicale au CNP de Paris 2024

C'est avec un enthousiasme certain que l'élection de ces élections professionnelles, je suis prêt à me présenter avec mon organisation syndicale de mon département afin de faire bénéficier l'ensemble de nos élus.

Je suis bien placé pour évaluer de l'engagement au quotidien des salariés de Paris 2024 à faire vivre la Charte sociale et environnementale de nos JO.

Je veux l'énergie déployée au quotidien pour porter nos ambitions. Ces ambitions liées essentiellement autour du sport, dans l'écocitoyenneté et pour progresser socialement. Je ne suis pas seul, c'est pourquoi de chemin à parcourir, mais cette démarche s'appuie sur un travail collectif et solidaire à l'œuvre.

Mes objectifs, notamment de développer notre activité pour l'ensemble de nos salariés.

**CONTACTEZ-NOUS** pour connaître votre place avec la CGT :  
 contact@cgtsport.org  
 ou 06 75 33 83 96.

Échangez avec Bernard Thibault et la CGT Sport et votre voix pour LE MERCREDI 22 JANVIER 2024 à 14h00

Plus de détails à la réunion, cliquez ici !

ID de réunion : 871 8158 9070  
 Code secret : 530022

**Plus haut, plus fort pour les sports sociaux**

**Soyez candidat-e avec la CGT**

www.ferc-cgt.org

4 pages Elections professionnelles JO Paris 2024 / CGT Sport

## L'ACTIVITÉ TRAVAIL-SANTÉ FÉDÉRALE

*Résister avec son travail pour ne pas exposer notre santé*



La FERC se donne les moyens par l'activité du collectif travail-santé de prendre le temps de former, d'informer, d'outiller les militant-es pour développer l'activité syndicale autour du travail réel. La parole des travailleur-ses doit pouvoir trouver des espaces d'écoute libres, les militant-es doivent pouvoir disposer de connaissances pour les accompagner et agir. A la poubelle la « qualité de vie au travail » et allons là où le patronat ne veut pas, c'est-à-dire sur les questions de (dés)organisation du travail et l'impact que cela peut avoir sur la santé.

Le projet du collectif travail-santé est bien d'équiper les camarades de la fédération notamment par le biais de la formation ou des journées d'études thématiques pour qu'ils puissent s'emparer avec les travailleur-ses de ces problématiques et remettre au cœur des négociations la réalité du travail afin d'apporter de vraies propositions à la hauteur des enjeux de santé au travail tels qu'ils se posent aujourd'hui.

Nous proposerons plusieurs niveaux de formation (base, niveau 1 et 2, HSCT) ainsi que des journées thématiques : risques socio-organisation-

nels, mener une activité syndicale autour des questions de santé dans un cadre préventif, mais aussi dans l'accompagnement des accidents de travail, maladie professionnelle, inaptitude, burn-out, arrivée du numérique... La loi prévoit « encore » un haut niveau de protection même si le patronat n'a plus d'obligations de résultats, les militant-es CGT avec les salarié-es ont toute leur place pour aider à construire des espaces de résistance.

**Pourquoi les militant-es de la CGT doivent s'emparer de la question ?**

Le patronat, le gouvernement ne sont pas avares dans l'utilisation d'un langage comme « bien-être au travail », « qualité de vie au travail », « feel good management », « wellness programm » et autres supercheries sémantiques mais surtout idéologiques. Cela cache en fait la réalité du travail : le vrai travail s'effectue dans des conditions de plus en plus dégradées, les cas de souffrance au travail explosent, les avis d'inaptitudes pleuvent quand ce ne sont pas des démissions car la fuite reste parfois le seul moyen de « sauver sa peau ». Les mêmes sont à la manœuvre,

iels n'ont de cesse depuis la fin des années 90 de détruire les quelques avancées en la matière : disparition des CHSCT, réforme de l'Inspection du travail (suppression de postes d'inspecteur-trices, réduction des prérogatives...), remise en cause à terme de la mission de contrôle des services des CARSAT, séparation du conseil et du contrôle, mainmise plus importante des employeur-ses sur les services de santé au travail...

La propagation du capitalisme, la mondialisation et la financiarisation de l'économie ont eu pour conséquence le renforcement de l'exploitation des travailleur-ses par le patronat qui cherche à tout prix à se déresponsabiliser. La course au profit, la recherche de la rentabilité, la suppression massive d'emplois dans les services publics ont des conséquences directes sur la santé des travailleur-ses. L'intensification des cadences, le développement de la polyvalence, la perte des statuts, du sens même de son métier entraînent une forte augmentation des risques socio-organisationnels, burn-out, inaptitudes en tous genres et suicides.



Pour notre syndicalisme, il est capital, tout en ne lâchant rien sur les thèmes de l'emploi et des salaires, de se réapproprier la question du travail dans toutes ses dimensions : valeurs anthropologique, sociologique, marchande et psychologique.

## LA DÉMARCHE TRAVAIL EN PRATIQUE À L'AFPA : DU LIVRE NOIR À UN ACCORD QUALITÉ DU TRAVAIL !

La démarche qualifiée de passionnante<sup>1</sup> s'est déroulée en 3 temps. Celui du diagnostic, à partir des CHSCT, l'expérimentation avec Yves Clot et son laboratoire du CNAM et enfin la signature d'un accord d'entreprise.



De gauche à droite : Roland Audrerie (Secrétaire CGT du CCE) - Hervé Dufoix (DRH) - Yves Clot (Chercheur, CNAM) - Jean-Marie Durand (Journaliste) - Jean-Luc Tomàs (Chercheur CNAM). Photo : Christian Gagneux.

12

Le Lien N° 209 - déc. 2021

Lors de la mise en place par la direction d'un Plan Stratégique National (PSN 2010-2014), les CHSCT de plusieurs établissements ont déclenché des expertises avant de rendre leur avis sur le PSN. Démarche initiée en intersyndicale, les différent-es expert-es ont constaté qu'en corolaire de la cure d'amaigrissement (Lean management) de 12000 à 9000 salarié-es, la souffrance au travail explosait. Notamment celles et ceux qui restaient devaient faire plus, mais moins bien, ce qui constituait un conflit de valeur chez ces professionnel-les. La publication d'un Livre noir des conditions de travail<sup>2</sup> synthétisait ces expertises et mettait la direction devant ses responsabilités.

Une réunion des personnels, lors d'une table ronde le 7 décembre 2012, dans la salle Ambroise Croizat<sup>3</sup> à la bourse du travail, en présence d'Yves Clot, posait clairement la question de la « qualité empêchée » par ce Lean

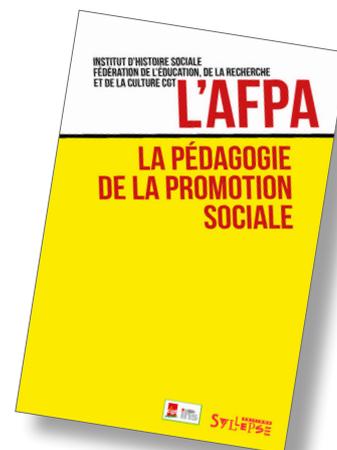
management qui ne disait pas son nom ! La direction ne pouvait plus dire qu'elle ne savait pas, elle a dû signer une convention avec le laboratoire d'Yves Clot pour une étude de ce qui constituerait « le beau travail » pour les formateur-trices. Mais des freins (liés à la surcharge) sont apparus chez ces formateur-trices, concerné-es par l'expérimentation. Le syndicat CGT s'est investi notamment avec les 5 premiers expérimentateur-trices, pour l'exemple !

« Parler de son travail, c'est déjà commencer à agir » est une des pistes dégagée dans le cadre de l'expérimentation sur la qualité du travail avec l'équipe d'Yves Clot. Elle sera concrétisée dans l'accord d'entreprise « relatif à la prévention des Risques Psycho-Sociaux et à la qualité du travail au sein de l'UES AFPA » par la mise en place de collectifs métiers réunissant des salarié-es en dehors de la présence de hiérarchiques. L'accord est loin d'être parfait (prévention secondaire et ter-

tiaire) mais la CGT a pu obtenir des moyens (la charge de travail sera prise en compte, ainsi que des budgets dédiés) pour ces collectifs, ce qui a fait pencher la balance pour la signature, en novembre 2020.

L'action du syndicat CGT a été déterminante dans un contexte où le PSE a bien désorganisé la boîte (et ce n'est pas fini...) tout comme l'a fait la crise sanitaire. La 4<sup>ème</sup> étape est bien évidemment la mise en œuvre effective qui ne peut se faire qu'avec l'adhésion des salarié-es ! C'est pourquoi le syndicat national a décidé lors de la CE de septembre de mettre en place début 2022 une formation d'animateur-trices de collectifs métiers afin que les militant-es puissent se saisir de cette question, pour faire de chaque travailleur-se un-e acteur-trice du « beau travail ».

Enfin on n'est pas surpris que la Direction générale s'approprie l'esprit de cet accord, ou comment les non signataires usurpent le travail mené, depuis plus de 6 ans, par la CGT et les autres organisations syndicales signataires ! Une nouvelle démonstration que la lutte paie !



<sup>1</sup> Le Peuple, N°1718, Mai 2014

<sup>2</sup> <https://cgtafpa.fr/wp-content/uploads/2016/07>

<sup>3</sup> Ambroise Croizat est aussi le fondateur de l'AFPA. Cf. « La pédagogie de la promotion sociale », Syllepse, octobre 2019

## COLLECTIF TRAVAIL – SANTÉ : ENTRETIEN CROISÉ ELENA BLOND - LORENA KLEIN

*Elena Blond et Lorena Klein sont les co-animatrices du collectif fédéral sur les activités Travail - Santé. Leurs profils complémentaires, la volonté de travailler collectivement et le pluralisme de leurs approches sont des potentialités pour les organisations fédérées sur le sujet central pour le syndicalisme. La preuve dans cet entretien croisé.*

### 1 - QUEL EST TON PARCOURS PERSONNEL ET PROFESSIONNEL ?



**>> Elena Blond :** j'ai eu 3 vies professionnelles. Après mes études à l'UEREPS de Marseille, j'ai été pendant 7 ans maîtresse auxiliaire (MA) dans le 93 poursuivant mes études en parallèle. Ça a été l'occasion de faire un DEA « Où sont les filles? » ou comment les filles issues de l'immigration vivent leur corps dans les différents espaces. Travail co-écrit car j'adore travailler à deux ! L'expérience se renouvellera lors d'un 2<sup>ème</sup> DEA d'anthropologie du cinéma créé par Jean Rouch, et d'un Master très récent sur les types de rapport avec les familles de classes populaires qui ont un enfant en situation de handicap. Ma 2<sup>ème</sup> vie, à Montluçon (Allier), est celle d'une conseillère en insertion professionnelle en Mission Locale et c'est à cette occasion que j'adhère en 1998, à la CGT. Enfin depuis 2006, je suis professeuse des écoles.



**>> Lorena Klein :** ingénieure chimiste, arrivée comme une perle rare dans un abattoir en Roumanie, j'étais en charge du contrôle qualité et analyses physico-chimiques. J'étais également la secrétaire de la section de la jeunesse communiste (850 membres) de l'entreprise. Appartenant aux 10 % de la méritocratie, j'ai été promue respon-

sable qualité - analyses à la capitale, Bucarest. À la chute du régime, mon mari est parti à Paris, je l'ai rejoint un an après. Cette vie d'avant me semble un film que je regarde mais que je n'ai pas vécu ! Arrivée en France en 1991, avec le statut de réfugiée politique, je suis aidée par la CIMADE dans son activité d'intégration. Je ne parlais pas un mot de français (mais anglais et espagnol, elle découvrira notre langue après 5 jours de cours ! [NdA]). Je suis passée par les petits boulots (serveuse, aide-soignante,...) que me proposait l'ANPE. C'était bon pour développer l'humilité ! Puis ce fut la rencontre avec un co-stagiaire dans une formation professionnelle en commerce international dont le père était directeur de recherche au CNRS, en chimie, ma spécialité ! De nouveau un parcours de la combattante pour repasser DEA et doctorat en France, du travail « hors statut » au CNRS avant de l'intégrer en 1999, 8 ans après mon arrivée !

### 2 - QUELLE EST L'ORIGINE DE TON ENGAGEMENT SYNDICAL ?

**>> Lorena Klein :** bien qu'ayant fait vœu, en 1991, de ne plus jamais m'engager, c'est à l'occasion d'élections au CA de l'établissement que je me suis présentée sans étiquette. D'ailleurs, la secrétaire de la CGT pensait que j'étais un sous-marin de la direction. Après avoir vécu 27 ans un régime communiste, je n'imaginai pas un instant adhérer à la CGT ! Puis on a appris à se connaître et j'ai adhéré au SNTRS. La secrétaire déplacée à Jussieu, j'ai repris la petite section (4 à l'époque ; 30 aujourd'hui) puis repérée on m'a rapidement proposé des responsabilités bien qu'être cheffe, « ça m'emmerde ».

**>> Elena Blond :** mon premier engagement (sans appartenance) date de la lutte contre la réforme Devaquet quand j'étais étudiante (1986). Arrivée dans un LP à Aubervilliers, on me propose d'être sur une liste CGT au CA. C'est 1995 et je vis très fort ce grand moment de lutte, naturellement j'accepte la proposition d'adhésion en 1998 quand elle se présente avec la ferme intention de militer. Je me suis très vite formée, pris des responsabilités (DS/DP) et à la CE de l'UD. Je serai élue secrétaire de l'UL de Montluçon, en 2013 et à la CE de la FERC lors du congrès de Dijon !

### 3 - QUELLES SONT TES RESPONSABILITÉS ACTUELLES ?

**>> Elena Blond :** mon équilibre est sur 2 pieds, l'inter pro et la fédération. Ex-secrétaire de l'UL de Montluçon, je suis toujours dans le collectif de direction ; de même qu'au bureau de l'UD O3. Dans le champ professionnel, je suis co-secrétaire de mon SDEN, membre du bureau de l'Union Éducation, et bien sûr membre de la CE FERC. J'ai toujours une activité professionnelle où je préfère faire des remplacements, ne pouvant assurer la régularité d'une gestion de la classe.

**>> Lorena Klein :** pour ma part, je suis détachée à 70 %, plus la représentation aux divers CHSCT, dont celui Ministériel de l'ESR, mais mon labo me manque ! Je suis au bureau du SNTRS et membre de la CE fédérale. J'ai 5 mandats aux CHSCT : Ministériel, DGAFP, CNRS central et régional et de mon établissement. À l'inter pro, je suis élue à la CE de l'UL 5/6 de Paris.



## COLLECTIF TRAVAIL – SANTÉ : ENTRETIEN CROISÉ ELENA BLOND - LORENA KLEIN

(suite)

### 4 - QUELLE EST TA PERCEPTION DU « TRAVAIL » TEL QU'IL ÉVOLUE ACTUELLEMENT ?



>> **Elena Blond** : la dégradation des emplois « à statut » et la montée de la précarité, avec le recours massif aux intérimaires, par exemple j'en ai

vu passé 18 différents en 4 mois, ou l'Uberisation ! Il y a un éloignement des centres de décision qui fausse complètement le « dialogue social ». Corrélativement, le management devient autoritaire et rend l'individu responsable en cas d'échec ! Il y a une casse délibérée du collectif et une mise sous pression psychologique, facteurs qui propagent le mal être au travail.



>> **Lorena Klein** : je constate la disparition de pans entiers de métiers supports tels que technicien·nes de labo, souffleur·ses de verre (essentiel·les

pour l'expérimentation en chimie), mécanicien·es ou menuisier·es. C'était des qualifications de base, mais iels avaient un boulot et iels contribuaient à la recherche ! Aujourd'hui c'est le désert dans les locaux. Ce qu'iels faisaient avant, ça nous retombe dessus, c'est à nous de le faire maintenant ou c'est l'externalisation ! Pendant qu'on fait ça, on ne fait plus le boulot pour lequel nous sommes payés, on ne s'occupe plus des thésard·es, ce sont les « Post-doc » qui les encadrent ! Les tâches administratives me prennent plus de



temps que mon travail expérimental ! Comme Elena, je constate que ceux et celles qui prennent les décisions n'ont jamais mis les pieds dans un labo !

### 5 - SELON TOI, COMMENT RÉPONDRE AU MAL ÊTRE DES SALARIÉ·ES ?

>> **Lorena Klein** : rompre l'isolement ! Au travers de mon expérience dans les différents CHSCT, je vois comment à partir d'un problème individuel, on en fait une question collective et on identifie les véritables responsabilités. Mais l'exercice est délicat, il faut être à l'écoute car on est souvent le dernier rempart, sans pour autant devenir le bureau des plaintes ! Il faut avoir de la dis-

tance, garder l'empathie tout en se protégeant soi-même ! Prendre soin de soi, pour pouvoir prendre soin des autres !

### >> **Elena Blond** :

pour construire du collectif, je suis d'accord avec Lorena, il faut recueillir la parole et décaler la question individuelle vers une problématique que le collectif s'approprie. À partir de là, on peut mobiliser les outils du droit et construire des rapports de force. Cela passe aussi par la formation des militant·es pour qu'iels puissent accompagner, conseiller sur le terrain et syndiquer ! C'est pourquoi nous avons développé un module de base « Travail - Santé » de 2 jours pour le dispenser en masse dans toutes les organisations de la FERC.

### 6 - QUELLE SERAIT TA DEVISE POUR LE COLLECTIF FÉDÉRAL « TRAVAIL – SANTÉ » ?

### >> **Elena Blond** :

ne pas perdre sa vie au travail, agir pour résister avec son métier

### >> **Lorena Klein** :

- Collectif - Partage - Passion



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DÉCEMBRE 2022, PRÉPARONS-NOUS !

Les trois versants de la Fonction publique, d'État, hospitalière et territoriale, voteront en décembre 2022. Ce seront plus de 5 millions d'électeurs et électrices qui renouvelleront leurs instances. Malgré notre opposition, le vote électronique sera la modalité de vote du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022.

Ces élections vont se dérouler dans le contexte de la loi de la transformation de la Fonction publique, véritable bouleversement et attaque contre le statut général des fonctionnaires, avec la mise en place des lignes directrices de gestion (LDG). Le gouvernement a choisi de réformer profondément le mode de représentation des fonctionnaires pour le rapprocher de celui du privé. Création des CSA, Comités Sociaux d'Administration, qui fusionnent les comités techniques (CT) et des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces CSA sont à plusieurs niveaux : CSA ministériel, CSA de proximité, CSA de réseau, CSA de services déconcentrés... Les CHSCT deviennent donc des commissions spécialisées issues du CSA.



Nous allons devoir voter pour ces nouvelles instances au niveau local et au niveau national et pour les commissions administratives paritaires (CAP) au niveau académique, national. Dès à présent, nous devons trouver des candidat-es, en respectant la proportionnalité femmes / hommes en fonction de leur représentativité parmi les personnels.

Les CAP ont perdu de leurs prérogatives au 1<sup>er</sup> janvier 2021 notamment en ce qui concerne le suivi des carrières et des critères de choix (avancements, mutations...). Malgré ces



bouleversements, nous devons nous préparer toutes et tous en nous formant à ces nouvelles instances.

Le vote électronique sera malheureusement toujours d'actualité. Il nous faudra réfléchir à un accompagnement au plus près des électeurs et des électrices pour ne rater aucune voix pour la CGT. Nous risquons d'avoir plusieurs modalités de vote électronique puisque certains établissements vont devoir trouver leur propre prestataire pour la mise en place du vote électronique pour les instances locales.

Nous rappelons l'importance de ces élections pour la CGT et pour nos

organisations pour notre représentativité tant au niveau des champs ministériels, de la Fonction publique que de manière interprofessionnelle. Les règles de représentativité ne changent pas, la représentativité nationale est acquise dès lors qu'une organisation syndicale possède au moins un siège au CSA ministériel.

Pour être la CGT de tou-t'es les travailleurs et travailleuses, il ne nous reste qu'une année pour nous préparer, trouver des candidat-es et mener une campagne victorieuse. C'est ainsi que nous pourrions continuer à porter la voix et les revendications du monde du travail !



## ENTREVUE DE LA CGT UNCROUS : DES RÉSULTATS CONCRETS ET SATISFAISANTS

*Uni-es et résolu-es, nous sommes plus fort-es ! À la suite de la mobilisation réussie des personnels du 18 octobre 2021, la CGT a obtenu des mesures concrètes qui lui ont été annoncées dans une entrevue avec le cabinet de la ministre le 21 octobre dernier.*

16

Le Lien N° 209 - déc. 2021

**P**our reconnaître l'investissement important des agent-es pendant la pandémie du Covid 19, une prime exceptionnelle de 400 euros sera versée en décembre 2021 à 8 000 agent-es du CROUS. La CGT a obtenu que cette somme soit multipliée par 2.

Pour compenser l'annulation de la troisième session de titularisation, alors que 399 postes de fonctionnaires budgétés n'ont pas été pourvus, des concours internes en 2022 permettront de recruter au moins autant d'agent-es contractuels comme fonctionnaires. Il suffit d'un an d'ancienneté comme contractuel-les pour passer un concours interne, plus simple que l'externe puisque les agent-es travaillent déjà.

Les ministères de la Fonction publique et du Budget autorisent une dérogation pour une plus forte proportion de concours internes que ce que les statuts prévoient (normalement 25 % du total), dans l'objectif explicite de titulariser des contractuel-les déjà en poste.



Des modalités de formation et de préparation des agent-es à ces concours internes seront mises en place dans les CROUS avec le soutien du CNOUS. Concernant le choix des spécialités et des affectations, les leçons des deux



précédentes sessions de titularisation seront tirées pour que des postes de fonctionnaires ne soient pas perdus et que les agent-es soient titularisés sur leur spécialité.

Concernant le régime indemnitaire, le ministère décide d'étendre aux CROUS le même processus « d'harmonisation indemnitaire » que celui ouvert aux personnels de recherche par la Loi de Programmation de la Recherche. L'objectif est de compenser le retard par rapport à d'autres ministères, en commençant par un « état des lieux ». Les fonctionnaires ITRF comme les contractuel-les DAPOUS seront concernés.

Concernant les personnels DAPOUS, les promotions par listes d'aptitude seront de nouveau ouvertes et les modalités de carrière et de promotion seront alignées sur celles des ITRF. Le quasi-statut des DAPOUS sera modifié pour ce faire, malgré sa mise en extinction. L'échelle 8 sera alignée sur la grille des fonctionnaires.

Concernant la mobilité des DAPOUS en dehors de leur CROUS, le quasi-statut sera modifié pour que le contrat en CDI soit « portable » d'un CROUS à l'autre, donc transféré. Sur le passage

des agent-es de l'échelle 5 en C3, prévu par le protocole du 4 mai 2017 dans les deux années suivant la titularisation par une adaptation des taux d'avancement, une réponse sera donnée avant la fin décembre 2021.

Concernant la demande de la CGT de rendre définitive l'embauche de 60 assistantes et assistants sociaux au vu des difficultés sociales des étudiant-es et de leur charge de travail, le ministère continue aussi la discussion avec le ministère du Budget.



Concernant les plafonds d'emploi et les postes non pourvus, le CNOUS s'est engagé à un état des lieux emploi par emploi et à réduire la part de CDD. Sur ce sujet la CGT attend plus de clarté du ministère.

Concernant la proposition de la Cour des Comptes publiée le 21 octobre de transformer chaque CROUS en une filiale de droit privé de son université, la CGT a été très claire : c'est non. Le ministère annonce être sur notre position.



**Être offensif-ves au service des salarié-es, c'est le rôle d'un syndicat.**  
**Avec la CGT, les salarié-es des CROUS ne se trompent pas !**

## CONGRÈS DES SYNDICATS DE FOYERS DE JEUNES TRAVAILLEURS

*Le 6<sup>ème</sup> congrès de l'Union Nationale des Syndicats de Foyers de Jeunes Travailleurs s'est déroulé, du 25 au 28 octobre 2021, à la Bourse du Travail de Blois (Loir-et-Cher). Il a réuni des camarades venant de l'ensemble du territoire, tous métiers confondus et paritaires.*



**L**es FJT proposent un logement temporaire aux jeunes actifs âgés de 16 à 25 ans. Ils les accompagnent vers l'accès au logement autonome en les conseillant dans leurs démarches administratives ou professionnelles. Des projets sont mis en place visant leur intégration dans la société afin qu'ils et elles soient acteurs et actrices de leur avenir. Leur existence est assujettie à des conventions signées par les partenaires sociaux (accord cadre CAF, convention Conseils Généraux, accords métropoles...).

La fragilité de ces aides publiques a des répercussions directes sur la pérennité des associations et par conséquent sur les contrats de travail des salarié-es.

L'accompagnement et les moyens s'en retrouvent précarisés. Le travail des salarié-es ne devient qu'un soutien moral à une jeunesse en difficulté sociale.

Les projets associatifs sont relégués en second plan, ou oubliés, pour privilégier la rentabilité de l'occupation des logements. Les salarié-es ne se retrouvent plus dans les objectifs imposés par des conseils d'administration vieillissants et des directions peu ou pas formées au secteur du logement social.

**Plus de 42 % des FJT sont des structures inférieures à 11 salarié-es, donc de véritables PME.** Les salarié-es, quel que soit leur métier, sont soumis à une polyvalence de tâches sans aucune formation, ni reconnaissance de leur travail et de leur engagement. Les salarié-es qui souhaitent mettre un terme à leur souffrance au travail, signent des ruptures conventionnelles ou sont licenciés pour inaptitude.

Les représentant-es du personnel (élu-es CSE ou délégué-es syndicaux) sont malmenés, subissant harcèlement et discrimination car souvent isolés dans leur mandat.

C'est pourquoi, le 5<sup>ème</sup> congrès de juin 2018, s'était fixé l'objectif de créer un syndicat national des travailleur-ses dit « isolé-es ». Trois ans après, ce syndicat est autonome. Aujourd'hui il se retrouve à gérer des situations de crises individuelles et collectives, à renseigner sur les droits conventionnels, à accompagner sur les procédures et à soutenir moralement ces salarié-es en souffrance. Les missions de revendication et de syndicalisation s'en trouvent freinées.

L'UNS et ses négociateur-trices de branches ont œuvré lors des commissions paritaires pour défendre les droits des salarié-es de FJT et travailler sur l'harmonisation de la convention collective des FSJT avec celle des PACT et ARIM suite au rapprochement de branche imposé par le gouvernement.

C'est pourquoi, les orientations du 6<sup>ème</sup> congrès de l'UNS portent sur la continuité de la communication, le développement, la syndicalisation

en vue de créer des syndicats locaux permettant de construire un cahier revendicatif commun aux FJT.

Lors de ce congrès, la commission exécutive s'est enrichie de 6 nouvelles et nouveaux membres. Les heures de délégations que ces camarades pourront dédiées à l'UNS seront essentielles pour renforcer le travail du bureau car l'UNS n'a pas les moyens de payer de détachement pour un travail quotidien de développement.

Ce congrès a été marqué par la richesse des débats, la chaleur des rencontres et la volonté d'avancer ensemble dans le souci de renforcer le poids de notre Union Nationale des Syndicats de FJT.



## CAMPAGNE « ENSEIGNEZ POUR LA PLANÈTE »

*L'Internationale de l'Éducation est la représentante de 32,5 millions d'enseignant·es à travers le monde. Depuis plusieurs mois, plusieurs années, les enseignant·es se mobilisent pour la planète et pour leurs élèves au travers diverses manifestations. En effet, nous, personnels de l'Éducation, avons un rôle crucial à jouer en matière d'action climatique. Ce que nous enseignons à nos publics est d'une importance cruciale. Du fait de leur implantation dans les communautés, les enseignant·es doivent encourager les élèves, les familles et les travailleur·ses à agir.*

18

Le Lien N° 209 - déc. 2021

À la suite du sommet mondial de l'Éducation qui s'est déroulé en avril dernier, a démarré la campagne « Enseignez pour la planète ». Portée par des enseignant·es et en partenariat avec EARTHDAY.ORG, cette campagne vise à rendre l'éducation aux changements climatiques, fondée sur la science et axée sur l'action citoyenne, aussi fondamentale que l'enseignement de la lecture et de l'écriture. La campagne avait pour objectif de stimuler la mobilisation mondiale en faveur d'une éducation aux changements climatiques de qualité jusqu'à la Conférence des Nations Unies sur le changement climatique (COP26) en novembre 2021.

Au travers de nombreuses enquêtes, la campagne a cherché à mesurer l'ambition d'un maximum d'États en matière d'éducation au changement climatique. Le résultat est malheureusement sans appel : sur les 95 contributions nationales analysées, toutes ont manqué d'atteindre la note minimum de 60 % requise pour réussir. Seuls trois pays ont obtenu une note de 50 % ou plus :

le Cambodge (58 %) ; la République dominicaine (51 %) et la Colombie (50 %). Les pays les plus décrochés dans ce classement sont les pays occidentaux ou fortement industrialisés, pesant le plus dans les relations internationales.

Afin de continuer à peser sur nos gouvernant·es, l'Internationale de l'Éducation a produit un manifeste dont nous soutenons les grands axes revendicatifs.

1. Les gouvernements doivent garantir une éducation de qualité au changement climatique (ECC) pour toutes et tous.
2. Au terme du parcours scolaire, chaque élève doit avoir reçu une éducation au climat et acquis les connaissances et les compétences qui lui permettront de lutter contre le changement climatique, de s'adapter aux incertitudes et de participer à l'édification d'un monde viable.
3. L'éducation de qualité au changement climatique doit s'appuyer sur la



science et tenir compte des dimensions éthique, culturelle, politique, sociale et économique du changement climatique.

4. Former et soutenir les enseignant·es afin de pouvoir offrir une éducation de qualité au changement climatique.
5. Transformer les écoles et les environnements d'apprentissages pour promouvoir une éducation de qualité au changement climatique.

Pour nos syndicats, il est indispensable de prendre conscience que cette lutte contre le changement climatique est au centre de nos intérêts, de ceux de nos élèves et de leurs familles. Nous pouvons agir en ce sens, dans nos instances locales, départementales, académiques et nationales. Ce travail s'inscrit en continuité de la démarche confédérale autour de l'alliance « Plus jamais ça » aux côtés notamment de la FSU, de Solidaires, de Greenpeace, ATTAC ou encore la Confédération Paysanne.

■ ■ La totalité du manifeste de l'Internationale de l'Éducation est accessible sur le site de la campagne ici :

>> <https://www.ei-ie.org/fr/dossier/1361:enseignez-pour-la-planete>



## COP 26 : LE FIASCO DE GLASGOW !

*Le fiasco de Glasgow met en évidence que le vieux mantra<sup>1</sup> libéral : la somme « des intérêts particuliers aboutit à l'intérêt général » est erroné ! Ce sont bien à cause des inégalités, au local comme au global, que les négociations échouent. Quand 10 % des Français-es les plus riches ont une empreinte carbone de 53 tonnes/an, comment oseraient-ils demander « la sobriété » aux 10 % les plus pauvres (4 tonnes/an)? À l'international, comment les États-Unis d'Amérique qui représentent 5 % de la population mondiale et 25 % des émissions de gaz à effet de serre (GES), peuvent-ils décemment expliquer aux 46 % d'Africain-es qui n'ont pas d'électricité de continuer à s'en passer?*

Il n'y aura pas de transition écologique sans justice économique et sociale. Cette condition préalable est nécessaire, faute de quoi le scénario mortifère de Glasgow se répètera au XXI<sup>ème</sup> siècle, comme les mêmes égoïsmes avaient conduit au suicide collectif de deux guerres mondiales au XX<sup>ème</sup> !

Les négociations entre les États n'ont pas de quoi nous rassurer : difficultés à fixer des objectifs de baisse de la consommation énergétique, échec pour faire aboutir les négociations sur les divers mécanismes de financements et de subventions directes allant des pays les plus riches vers les plus pauvres pour réduire les émissions. Après avoir dépensé 17 000 milliards d'euros dans le cadre des plans de relance post-Covid, les gouvernements des pays du Nord, dont la responsabilité historique accablante dans le réchauffement actuel n'est plus à démontrer, continuent leur politique impérialiste et de défense des intérêts capitalistes nationaux au mépris des logiques de coopérations tant vantées devant les caméras.

C'est aux sacro-saints mécanismes de marché et aux multinationales que l'on continue de confier le soin



d'orchestrer les réponses climatiques. L'article 6 consacre ces politiques, actant notamment la mise en place d'un marché international du carbone pour les entreprises privées et publiques. Les plans dits du « Net Zero » des plus grandes entreprises de la planète ont fleuri déjà bien en amont de la COP, les plus gros pollueur-ses promettant des reboisements allant au-delà des terres arables actuellement disponibles, l'investissement dans des technologies non-éprouvées de stockage et de filtrage du carbone, en échange du maintien, voire de l'augmentation, de leur niveau d'émission en GES pour les prochaines années.

Mais tout espoir n'est pas perdu, pour autant que l'on écoute la jeunesse mobilisée. Au-delà de l'émblématique Greta Thunberg, les mouvements (tels que Youth4climate, Rise up de l'africaine Vanessa Nakaté,...) et les manifestations (Fridays for future

et autres) ont été nombreux et malheureusement en marge de la COP 26. L'avenir de la planète appartient à ces nouvelles générations, et elles l'ont bien compris avec 40 000 signatures de la Déclaration Mondiale de la jeunesse<sup>2</sup> à l'issue de la conférence de la jeunesse Coy16.

À la FERC, nous qui vivons quotidiennement avec nos écolier-es, collégien-nes, lycéen-nes, étudiant-es ou thésard-es, nous qui sommes au service de leur émancipation, nous savons que nous devons leur confier l'avenir du Monde et ne pas le laisser au monde des affaires.



<sup>1</sup> 1776, Adam Smith in « Recherche sur les causes et la nature de la richesse des nations »

<sup>2</sup> <https://ukcoy16.org/global-youth-statement>

MAGAZINES, JOURNAUX, CARNETS, ENVELOPPES...

## TOUT SAVOIR POUR NE PAS SE TROMPER DANS LE TRI DES PAPIERS

Vous êtes le premier acteur du recyclage grâce à votre geste de tri des papiers.  
Tout savoir pour ne pas se tromper.

### 1. TOUS LES PAPIERS DU QUOTIDIEN SE RECYCLENT

Feuilles de papier, enveloppes, cahiers, journaux, magazines... sont parfaitement recyclables. Même avec des agrafes, spirales ou avec des éléments en plastique... Lors du recyclage, le papier est traité en plusieurs étapes de nettoyage et filtrage qui les éliminent.

### 2. ATTENTION, IL EXISTE DES FAUX-AMIS

Certains papiers portent le nom de papier mais ne se recyclent pas. Par exemple tous les papiers d'hygiène ou certains papiers cadeaux qui sont en plastique. D'autres « papiers » comme le papier photo ou le papier peint ont des traitements (plastification, résistance à la lumière, colle...) qui altèrent leur capacité de recyclage. Ils sont donc destinés au bac des ordures ménagères.

20

Le Lien N° 209 - déc. 2021



### 3. LES CONSIGNES DE TRI PEUVENT VARIER SELON LES COMMUNES

Vous l'aurez peut-être remarqué, on ne trie pas de la même façon partout en France, parfois tous les emballages et les papiers vont dans le même bac, parfois il faut les séparer. Peu importe le dispositif de collecte de nos papiers, ils sont traités pour être recyclés.



Pour bien trier, téléchargez  
l'appli Guide du tri  
ou rendez-vous sur le site  
[triercestdonner.fr](http://triercestdonner.fr)

## SUIVI POST-PROFESSIONNEL

*La réunion du 30 avril du collectif de la FERC Travail/Santé constatant que le suivi post-professionnel (SPP) fonctionne mal suggère que l'UFR étudie le problème*

**P**endant l'activité la surveillance médicale est effectuée par le/la médecin-e du travail ou le/la médecin-e de prévention pour la Fonction publique depuis 1982, avec une visite médicale obligatoire depuis 1995. Or après la cessation de leur fonction le/la retraité-e ne bénéficie plus de cette surveillance.

Certaines pathologies peuvent apparaître longtemps après la cessation à l'exposition et un-e médecin-e peut proposer une surveillance post-professionnelle qui peut permettre un diagnostic plus précoce d'une maladie.

Ce n'est qu'en 2009 que pour la Fonction publique paraissent 2 décrets mettant en place le suivi post-professionnel, l'un pour l'exposition à l'amiante, l'autre pour les CMR (cancérogène, mutagène ou toxique à la reproduction).

Un article dans le journal fédéral le Lien (n°159 de 2009) et un autre un an plus tard (n°162) rappellent l'historique et l'évolution du thème : signature d'un accord avec la création des CHSCT (identification des risques) et sortie des textes pour le droit au suivi post-professionnel à faire respecter.

Mais en 2017 (Lien n°191), la Loi Travail met la santé des travailleur-ses en danger ! Cette loi est surtout faite pour gérer la pénurie des médecin-es du travail et faire une réforme de l'activité des services de santé : les visites d'embauche sont remplacées par une visite d'informations qui ne vérifie pas l'aptitude du/de la salarié-e.

Le suivi médical qui a lieu tous les 5 ans n'est plus systématique et suppose une démarche volontaire de l'intéressé-e. Ces démarches imposent une attestation d'exposition aux risques que



l'employeur-se a l'obligation d'établir (sauf pour le secteur privé pour lequel suffit une simple déclaration auprès de l'Assurance vieillesse) et prises en charge à 100 % par les fonds d'actions sanitaires et sociales de la Sécurité Sociale.

Le temps passe... Un décret du 27 mai 2020 vise à améliorer la pratique de la médecine de prévention et à remédier aux difficultés de recrutement des médecin-es.

Le/la « médecin-e de prévention » devient « médecin-e du travail » pour avoir un vivier unique de professionnel-les en particulier la mutualisation des services de santé entre les 3 versants de la Fonction publique.

Le/la médecin-e du travail renforce ses prérogatives et crée une équipe pluridisciplinaire avec la présence d'infirmier-es formés, des ergonomes et psychologues.

Il faut noter à nouveau les suppressions des visites médicales tous les 5 ans et la visite annuelle de certaines catégories de travailleur-se exposés à des

risques comme les rayonnements ionisants. La visite médicale à la demande est heureusement conservée mais cela devient de plus en plus restrictif !

En juillet 2021 un projet du Conseil d'État modifie les modalités du SPP afin d'en faciliter l'accès. Jusqu'à maintenant il fallait présenter une attestation co-signée par l'employeur-se et le/la médecin-e du travail. Maintenant le SPP sera accordé par l'Organisme Assurance Maladie selon les modalités définies par un-e médecin-e-conseil.

Si nous sommes satisfaits des améliorations du SPP, elles doivent être accompagnées d'une amélioration de la santé au travail, de la responsabilité des chef-fes d'établissements et ministères. Par exemple depuis mars 2020 les membres du CHSCT du MESRI n'ont aucune réponse ni de réaction positive du MESRI malgré leurs nombreuses actions suite aux conséquences d'un grave accident (Cf. article sur le prion).

**Alice Bernet**  
Secrétariat de l'UFR

## ACCÈS DES PERSONNES ÂGÉES À L'HÔPITAL : SOMBRES PERSPECTIVES

*Constat des conditions d'accès à l'hôpital, aux soins, pour les personnes âgées.*

22

Le Lien N° 209 - déc. 2021

Le gouvernement à coup d'annonces sur le Ségur veut faire croire que le ministère de la Santé prend en compte toutes les citoyen·nes du pays et notamment les personnes âgées. La crise sanitaire est passée par là et il a bon dos de se justifier avec le manque de moyens, de personnels. Dégradation du fait de coupes budgétaires, de suppressions de postes, de personnels, de lits, de fermetures de petites unités de soins et hospitalières, surtout en zone rurale, au profit de GHT (Groupement Hospitalier en Territoire).

### Rappel historique

Droits individuels des personnes hospitalisées inscrits dans le Code de la Santé Publique, encadrés par 2 Lois : Kouchner du 4 mars 2002, Léonetti du 22 avril 2005.

Le droit de recevoir des soins appropriés, de voir sa douleur s'atténuer, de bénéficier de soins palliatifs, du respect de l'intimité, d'être traité avec égard, droit de refuser un traitement. Droit de la personne âgée qui met l'accent sur la situation de dépendance liée à un ou plusieurs handicaps. C'est la Charte des droits pour toutes et tous.

### Qu'en est-il vraiment en 2021 ?

Agnès Buzyn avait précisé en 2019 « qu'il n'y aurait zéro passage dans les urgences pour les personnes âgées d'ici 5 ans » ! Celles-ci seraient dirigées vers des équipes mobiles de gériatrie en EHPAD, pour désengorger les hôpitaux.

Le gouvernement dans sa politique de démantèlement de la santé publique, s'appuyant sur la Loi de financement de la Sécurité Sociale, réorganise les services hospitaliers en GHT :



Groupement Hospitalier en Territoire. On ferme les petits hôpitaux, surtout en zone rurale, ce qui pénalise d'autant plus les personnes isolées. La LFSS est responsable de la chute des ressources de la Sécu, due à un chômage massif, générant une baisse abyssale des cotisations sociales. La suppression et les allègements de cotisations, non compensées par l'État l'ont aggravée. Quand on connaît la pénurie de personnel qualifié, c'est faire peu de cas pour l'accès aux soins ainsi qu'à la dignité que notre système de santé doit à nos ancien·nes. Est-ce donc la reconnaissance de notre société pour nos senior·es qui auront travaillé toute une vie pour une prise en charge qui frise l'indigence ? Pendant la pandémie Covid, on a condamné des personnes âgées avant même qu'elles ne soient contaminées. Plus d'un tiers est décédé au sein d'établissements pour personnes dépendantes. On éloigne l'accès aux soins et aux urgences dans les campagnes, les petites villes. Les senior·es sont les plus pénalisés.

Dans les Vosges, en octobre, un homme de 95 ans parti en VSL pour une consultation d'urologie à l'hôpital

d'Epinal, s'est vu interdire l'accès au motif qu'il ne possédait pas sur lui le passe sanitaire !

Dans son enquête l'Observatoire Cap Retraite évoquait la situation suivante : en 2015 sur le plan national, 241 000 lits étaient occupés par les plus de 75 ans. En 2030, il en faudra 100 000 de plus, soit 42 % de créations. Sur les 5 dernières années, on en a créé 5 000. En 2020, la France comptait 14 millions de personnes de plus de 65 ans, soit 20 % de la population. 6,5 millions de nos concitoyen·nes ont plus de 75 ans. L'accueil à l'hôpital est-il suffisant ? La réponse est NON



**La CGT revendique le relèvement à 12 000 médecin·es formés chaque année avec renforcement des moyens universitaires. 10 000 médecin·es en moyenne partent en retraite par an. La création de 100 000 emplois à l'hôpital, de 200 000 dans les EHPAD avec un·e soignant·e par résident·e. Le passage à 32 heures.**

**Jacky Milaguet,**  
Académie de Poitiers SDEN 17



## PAUPÉRISATION PROGRAMMÉE

Allonger le nombre d'années travaillées pour verser une retraite le moins longtemps possible, voilà le but des mesures passées, en cours et prévues.

### L A « RÉFORME » DES RETRAITES MACRON AVANCE SOURNOISEMENT

La situation est confuse due aux hésitations du gouvernement qui est d'une part pressé par le capital et l'Union européenne de liquider les régimes solidaires actuels et, d'autre part, est saisi par la peur d'une révolte sociale, les élections approchant.

Il ne faut pas penser qu'il a renoncé à sa « réforme » : les lois permettant sa mise en œuvre ont été adoptées, façon de parler, puisque déjà son projet est passé avec le 49-3 en première lecture à l'Assemblée nationale.

La volonté de fusionner les 42 régimes existants demeure. Sous le vocable « Poursuite de l'unification du recouvrement social autour des URSSAF », le regroupement de toutes les cotisations de tous les régimes, est engagé. Comme l'indique l'exposé des motifs de la LFSS 2020<sup>1</sup> : « [L'article complète ainsi] les missions des URSSAF pour ne plus les limiter au recouvrement des cotisations du régime général. Il fixe le calendrier des transferts qui en résulteront progressivement pour les régimes salariés, jusqu'en 2023<sup>2</sup>. Cette simplification concernera la quasi-totalité des employeurs du secteur privé, qui acquitteront auprès des URSSAF les cotisations jusqu'ici payées à l'AGIRC-ARRCO, mais aussi les employeurs des régimes spéciaux et les employeurs publics. »

De quel droit ? Les cotisations n'appartiennent pas à l'État, c'est l'argent des travailleur·ses. Il n'a pas à les mélanger quand bien même ce serait dans la Sécu.

Le PLFSS 2022<sup>3</sup> annonce que le recouvrement des cotisations du régime complémentaire AGIRC-AR-

RCO par les URSSAF commencerait au 01/01/2023. Les camarades de la FERC relevant du régime général et de cette complémentaire, pour tout ou partie de leur carrière, sont concernés.

Déjà, en 2020, il y a eu l'intégration du régime des travailleur·ses indépendants au régime général, celle du régime agricole est annoncée.

### POUVOIR D'ACHAT EN BERNE

La valse des étiquettes s'accélère, pas seulement le prix de l'énergie, mais aussi les denrées alimentaires de base. Dans ces conditions, où en sont les pensions de retraite ?

Le CA de l'AGIRC-ARRCO a décidé de sous indexer la revalorisation des pensions, suite à l'ANI de juillet dernier signé par le MEDEF, la CFDT et la CFTC (qui prévoit + 0,5 % de moins que l'inflation) mais en prenant comme indice celui de juillet (1,5%) alors qu'au 1<sup>er</sup> novembre il atteint 2,6 % sur les 12 derniers mois. Résultat : revalorisation + 1% à cette date.

Comme les salaires au SMIC sont exonérés de cotisations sociales (totalement ou dégressivement jusqu'à 1,6 SMIC), le déficit créé par les exonérations patronales est compensé par la baisse de la valeur du point. Voilà « l'avantage » des régimes à points : en 10 ans, le point ARRCO a progressé de 5,71 %, celui de l'AGIRC de 5,50 %, pour une inflation de 9,88 %.

Les pensions du régime de base dont celles des fonctionnaires n'ont été revalorisées que de 0,4 % au 01/01/2021. En 15 ans, le pouvoir d'achat des retraites a baissé de 15 %.



### Alors, revendiquons !

- Augmentation immédiate des pensions de base et complémentaires
- Défense de la Sécurité sociale, non à son étatisation, annulation des exonérations de cotisations
- Défense des régimes de retraite CNAV, Code des pensions, CN-RACL, régimes spéciaux, complémentaires (AGIRC-ARRCO, IRCANTEC...)
- Défense des services publics
- Défense des hôpitaux et des soignant·es !

### Philippe Bouyries

<sup>1</sup> LOI n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020

<sup>2</sup> Le retard a été justifié depuis par des difficultés techniques (sic)

<sup>3</sup> <https://www.gouvernement.fr/presentation-du-projet-de-loi-de-financement-de-la-securite-sociale-2022>





Régime de protection  
sociale des personnels  
enseignants



Retrouvez vos garanties sur  
[www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)

**Retrouvez les  
régimes prévoyance  
et santé pour :**

- Les chefs  
d'établissement
- Les salariés
- Le personnel  
enseignant



**AG2R LA MONDIALE**  
au service de  
l'Enseignement Privé