

RÉSOLUTION 2

Une nécessaire revalorisation du travail exige entre autre une amélioration immédiate des conditions de travail et une augmentation des salaires

Les effets d'annonce sur la mort du travail ont illustré les profondes mutations du travail. Elles composent la boîte à outils du néolibéralisme pour satisfaire à son double enjeu : construire une société sans emploi, façonner l'homme économique selon les seules valeurs de la toute-puissante loi du marché.

Il s'agit en effet d'organiser la fin du salariat en remplaçant les droits collectifs (code du travail, statut) par du droit commercial (contrat de gré à gré), le travail par des missions à durée limitée et tout statut dans le travail par une mise en concurrence exacerbée entre travailleurs/euses sous forme de télé-travail, auto-entrepreneuriat etc.

Ainsi, le chômage, le sous-emploi, la précarité et précarisation, la compression des emplois et salaires, la répression... sont le pendant de la pénibilité du travail, celui de son intensification.

Concrètement, les travailleurs/euses sont passés d'une situation générale de dégradation des conditions de travail à une véritable fracture, à des organisations oppressives et toxiques du travail et un management violent qui se développent et se généralisent, lesquels ont des conséquences redoutables sur leur santé. Ils ont de plus en plus de mal à se reconnaître dans ce qui leur est demandé, ils sont prématurément usés et ont un sentiment d'impuissance malgré leur sur-engagement croissant, leur résistance au quotidien à partir de leur métier.

Ce processus se perpétue et est d'autant plus payant que la souffrance produite par des acteurs économiques privés est assumée, prise en charge par la collectivité publique.

Dans ce contexte, il ne pourra y avoir transformation sociale sans transformation du travail, sans sa réappropriation par les premiers concernés : les travailleurs/euses.

L'ensemble de notre syndicalisme est donc directement interpellé puisqu'il s'agit de créer les conditions de cette réappropriation, celles de la reconstruction de collectifs de travail donc celles des repères, des solidarités, des exigences collectives.

Il ne s'agit pas seulement de lutter contre l'irruption dans tous les rouages de l'activité de travail du "managing" mais bien, collectivement, de fonder la transformation de la nature même du travail : l'isolement de chacun dans des tâches parcellisées et vidées de sens doit être remplacé par une solidarité consciente, fondée sur la complémentarité de chacun, dans un véritable collectif de travail où la richesse de chaque qualification est valorisée.

Cette transformation passera aussi, pour les salarié/es, par une réappropriation de la parole et de l'intervention à tous les niveaux de l'organisation du travail notamment par les Instances Représentatives des Personnels (IRP).

A - TRAVAIL ET SALAIRE

Transformer le travail, c'est lui redonner toute sa place, c'est lui assurer une reconnaissance matérielle au travers

du salaire qui doit permettre à chaque salarié/e d'assumer tous ses besoins sociaux notamment par une protection sociale renforcée, de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, de contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

Dès l'origine, le taux du SMIC - salaire interprofessionnel - revendiqué par la Cgt a été lié à la réponse aux besoins élémentaires le plus souvent incompressibles. Aujourd'hui, la revendication portée par la confédération est celle d'un SMIC à 1 700 euros bruts mensuel pour les salarié/es sans qualification particulière.

Cette revendication concerne également les fonctionnaires pour qui le premier niveau de traitement de la grille de rémunération est de plus en plus souvent rattrapé, voire dépassé, par le SMIC nécessitant primes compensatrices ou révision indiciaire des premiers échelons de la catégorie C (comme cela a été le cas en janvier dernier). Cette situation, sous couvert de maintenir une progression de début de carrière, ne fait qu'aggraver les choses pour tout le monde : la carrière des personnels de catégorie C se trouve complètement resserrée sur un nombre ridicule de points d'indice et l'éventail général de la grille est de plus en plus étrié puisque l'indice sommital et les indices de fin de grade ne bougent pas. Il est vrai que le SMIC est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier (obligation légale) à la différence des salaires et rémunérations des salarié/es qualifiés et des agents de l'État.

Ainsi, dans la Fonction Publique, les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon un même schéma (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983 : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes. Cet indice de traitement est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire de l'agent.

Avec le gel du point d'indice depuis 2010, le pouvoir d'achat des fonctionnaires a perdu plus de 13 % (230 € par mois pour les catégories C - 300 € pour les B et 400 € pour les A) en 10 ans. Ceci est aggravé, avec la réforme des retraites Fillon et le projet Ayrault : en effet, les salaires nets sont en baisse puisqu'il y a l'augmentation de la cotisation retraite des fonctionnaires.

Dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) comme dans l'ensemble du secteur privé, la même tendance est avérée. Car si les salaires font l'objet, au moins une fois l'an, de négociations (NAO) tant dans les branches professionnelles que dans les entreprises (articles L.2241-1 et 2242-8 du code du travail), celles-ci prennent trop souvent l'allure d'une mascarade dès lors qu'il n'y a pas obligation d'aboutissement. Il en va de même dans les Epic même s'il existe également des accords pluriannuels fixant la valeur du point, les promotions et les primes individuelles.

Au bout d'une carrière professionnelle normale, donc sans interruption, chaque salarié/e doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire de début de carrière (à valeur monétaire constante), intégrant l'ancienneté, l'expérience et la prise en compte d'un parcours " atypique ").

Pour l'ensemble du salariat, la part fixe du salaire a tendance à se réduire au

profit du régime indemnitaire et d'éléments individualisés tels que les primes notamment de performance, liées à la personne même du/de la salarié/e. Dans la Fonction Publique, on a vu fleurir la PFR (Prime de Fonctions et Résultats) pour les personnels administratifs, qui sera étendue à l'ensemble des fonctionnaires, administratifs et techniques, et la PES (Prime d'Excellence Scientifique) pour les chercheurs et enseignants-chercheurs avec la PFR, il en est fini de la rémunération identique tous les mois.

Il en est également fini avec l'égalité de traitement entre fonctionnaires de même corps, même grade. À cela s'ajoute la création d'une indemnité au bénéfice des enseignants du premier degré visant à reconnaître des missions qu'ils accomplissent au titre du suivi et de l'évaluation des élèves, qui est en préparation.

Avec la Cgt, la Ferc revendique, dans le privé, des négociations salariales de branche et d'entreprise portant sur les salaires réels, des augmentations régulières et la reconstruction des grilles de salaires garantis.

Dans la fonction publique, la CGT revendique l'ouverture de véritables négociations salariales annuelles, un rattrapage immédiat du point d'indice et la revalorisation de toute la grille indiciaire, une évolution permettant le doublement du salaire au cours d'une carrière car aujourd'hui un agent est au taquet de sa carrière au bout de 24 ans, une amplitude des salaires de 1 (niveau le plus bas) à 5 (niveau le plus haut) - toutefois tout est relatif par rapport à la durée de la carrière (37 ans ou 42 ans).

La FERC CGT a toujours été opposée à la rémunération basée sur le mérite et la performance supprimant par là même les inégalités salariales

Femme/Homme. Elle exige la suppression de la PFR, de la PES et leur non remplacement par une autre prime qui s'appuierait sur la façon de servir des agents, l'intégration des primes à caractère de complément salarial dans le traitement brut, que chaque agent perçoive à travail égal un salaire égal.

D'ores et déjà, la FERC revendique une hausse des salaires mensuels de minimum 400€ avec une adaptation pour les fonctionnaires pour respecter le principe du point d'indice.

B - TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE

Le salaire, c'est aussi le salaire socialisé donc les cotisations calculées sur les salaires versés aux salarié/es actifs. Il reconnaît ainsi la valeur du travail, au sens de la production des travailleurs/euses dont font partie les chômeurs/chômeuses. Il correspond aux prestations auxquelles ont droit les salarié/es et leurs familles et qui couvrent de façon solidaire et collective les événements inhérents à l'activité et à l'existence. Les cotisations sociales sont la propriété des travailleurs /euses : et non des charges pour les entreprises. Le coût du travail n'est qu'un argument fallacieux du patronat pour ne pas les payer. Or de fait, toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur doit s'analyser comme une baisse du salaire socialisé.

Or, des allègements de cotisations sociales sont régulièrement consentis aux entreprises. Aujourd'hui, les exonérations de cotisations représentent 15 % du budget de la Sécurité Sociale : soit 30 milliards d'euros. Celles-ci, avec le recul de la masse salariale, le blocage de toute demande de reconnaissance des atteintes à la santé sont à l'origine de la dette de la Sécurité Sociale, une dette largement instru-

Résolution n° 2

mentalisée par le gouvernement et le patronat pour remettre en cause notre système de protection sociale.

Celui-ci a évolué, il ne se limite plus à la réparation ou aux conséquences des pertes de revenus mais prend en compte l'évolution des besoins sociaux : la santé, l'accueil et l'éducation des jeunes enfants, et permet de vivre sa vieillesse dignement. Il repose sur : la Sécurité Sociale, l'assurance chômage, les régimes complémentaires obligatoires ou non, les secteurs d'activité d'action sanitaire et sociale.

Mais ces évolutions ont fragilisé la Protection Sociale. Ainsi, alors qu'elle doit relever d'une logique non marchande, la frontière entre non lucratif et secteur marchand est devenue poreuse. Les assurances (AXA, la MAAF, MMA ...) investissent de plus en plus ce champ, les mutuelles, relevant de l'économie sociale, se placent sur un terrain concurrentiel à la Sécurité Sociale et tendent à se rapprocher de plus en plus des compagnies d'assurance à but lucratif.

Aujourd'hui, les cotisations sociales ne représentent plus que 59% des ressources de la protection sociale et de la sécurité sociale. En revanche, la CSG représente aujourd'hui 21% des recettes de la Sécurité sociale. C'est le premier prélèvement direct sur les revenus devant l'impôt (de l'ordre de 55 milliards d'euros).

C'est un prélèvement à la source, individualisé et proportionnel dont l'assiette est plus large que celle de l'impôt sur le revenu, en rupture avec le concept initial de régime universel obligatoire basé sur la répartition, fondé sur la solidarité entre les générations, les malades et les biens portants, les ménages sans enfants et avec enfants...

C'est cette même logique qui guide le gouvernement à vouloir moduler le montant des allocations familiales en fonction des revenus.

Pour la Ferc-Cgt, la protection sociale n'est pas une marchandise et ne doit pas prendre le pas sur la Sécurité Sociale. Le financement de la Sécurité Sociale doit relever intégralement des cotisations sociales et non de l'impôt. Augmenter les salaires les pensions et les minima sociaux forment un tout indissociable de la défense de la protection sociale et de nos retraites.

C - TRAVAIL ET RETRAITE

Être retraité consiste à se retirer du lien de subordination, de l'emploi et non du travail. Les retraités sont donc des travailleurs/euses à part entière : d'où le fait qu'ils soient pris en compte pour le calcul du PIB.



En France notre système de retraite par répartition repose sur un pacte social intergénérationnel selon lequel les actifs financent par leurs cotisations les pensions de l'année des retraités, et constituent parallèlement leurs futurs droits à retraite. Ces droits sont garantis collectivement et solidairement.

Dans un système par capitalisation, chaque actif cotise strictement pour sa propre retraite. Le montant de la pension de retraite ne dépend donc que de

la masse de cotisations accumulées par chaque personne. La capitalisation est très aléatoire : elle dépend des marchés financiers. Il en va de même pour le système de compte notionnel que prônent certains. Chaque cotisant possède un compte individuel qu'il alimente par des cotisations dont le taux est imposé. Chaque année, l'Etat envoie à chaque actif un état de situation. Suivant l'âge effectif de départ, la retraite est égale au capital de cotisations accumulées, divisée par l'espérance de vie de la génération de l'assuré. Chacun fait un calcul : plus on part tôt, plus la pension est faible. La notion d'âge légal a disparu, celle de "décote" est généralisée.

Il est donc nécessaire de garantir un système par répartition, cela appelle à des mesures précises pour les financer. La CGT propose d'augmenter de manière raisonnable les cotisations, en particulier la part "dite" employeur.

Le MEDEF refuse d'augmenter la part du Produit Intérieur Brut (PIB) destinée au financement des retraites préférant favoriser les dividendes des actionnaires au détriment de la protection sociale. Nous évaluons à 6 points de PIB le niveau de ces ressources supplémentaires pour équilibrer les comptes.

Les conditions de réalisation du travail, leurs pénibilités physique et mentale génèrent de fortes inégalités sociales, en particulier en termes d'espérance de vie, d'accès à la retraite en bonne santé. Ainsi, l'écart de vie entre les ouvriers et les cadres est de sept ans, de 14 ans pour les privés d'emploi.

L'intensification du travail conjugué au chômage et à la précarité fait déjà baisser l'espérance de vie des travailleurs/euses. L'ANI sur la flexibilité et la sécurisation de l'emploi va intensifier ce processus.

C'est pourquoi il faut une reconnaissance effective de toutes les formes de pénibilité y compris les Risques socio-organisationnels pour les salarié/es qui y sont assujettis. Ceux-ci doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé en fonction de la durée d'exposition et des atteintes subies. Celles-ci doivent d'autre part faire l'objet d'une reconnaissance en accident du travail ou en maladie professionnelle, déboucher sur un suivi professionnel et post professionnel systématique, élargi, renforcé. De même les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

Tous les derniers gouvernements ont justifié l'allongement de la durée de cotisations et départ à la retraite par le fait du " vivre plus longtemps ", en niant l'impact des conditions de travail sur la durée de vie (...). Cela se traduit aussi par la remise en cause de l'indexation des retraites et pensions sur le coût de la vie.

Depuis 20 ans, toutes les pensions - de base, complémentaires, des anciens fonctionnaires... - sont revalorisées au même rythme que l'inflation, afin de préserver le pouvoir d'achat des retraités. Avec l'entrée en vigueur de l'accord sur l'ARRCO/AGIRC, ce n'est plus le cas, pour les trois années à venir. Cet accord qui prévoit une évolution du point inférieure d'1 point à l'inflation pendant 3 ans, a pour conséquence une baisse de pouvoir d'achat pour 11 millions de retraités alors qu'un million vit déjà sous le seuil de pauvreté, avec moins de 964 € par mois. Cette baisse du pouvoir d'achat ne manquera pas d'avoir un impact négatif sur la demande intérieure et donc sur l'emploi. Cet accord est pour le moins inadmissible car socialement injuste et inefficace.

À cela, s'ajoute la hausse des cotisations de 0.3 % sur les retraites dès le mois d'avril pour financer l'aide aux personnes âgées dépendantes afin d'éponger le trou de la sécurité sociale.

Enfin, le gouvernement entend bien s'abriter derrière cet accord pour mettre en œuvre des dispositions du même ordre dans les régimes dont il a la responsabilité. Déjà, dès le 1^{er} février, était actée de manière unilatérale la baisse de 5% de la retraite additionnelle des maîtres du privé.

Toutes ces réformes successives, et celle en cours d'allongement de la durée de cotisation, menacent le pouvoir d'achat des retraités et des futurs retraités conduisant une partie de la population à la paupérisation. Cela favorise le recours grandissant à la retraite capitalisée. Le seul but de ces réformes est de baisser les pensions et les retraites et non de sauver notre système par répartition.

Garantir le droit de prendre sa retraite dès 60 ans : la concrétisation de cet objectif exige de revenir sur les lois régressives imposées depuis 20 ans (Balladur en 1993, Juppé en 1995, Fillon en 2003, Sarkozy en 2007 et 2010, Ayraut en 2013) et que s'ouvrent des négociations pour la définition de nouvelles modalités d'acquisition de droits à la retraite pour les périodes d'étude, de formation, de stages et de précarité subis.

De ce point de vue, dans le respect des droits acquis avec les statuts et conventions collectives actuels, le nouveau statut du/de la travailleur/euse salarié/e (NSTS) proposé par la CGT devrait pouvoir corriger un certain nombre d'inégalités.)

Les réformes successives remettent en cause une véritable retraite par répartition issue de la solidarité entre les générations.

La FER-CGT s'oppose au transfert des cotisations sociales au titre de la Sécurité Sociale vers la CSG et l'impôt. De même elle s'oppose à toute remise en cause du Code des pensions civiles et militaires de l'État et des régimes spéciaux des salarié/es, à tout allongement de la durée de cotisations, à la hausse de la CSG, à la désindexation des pensions. Elle réaffirme en outre le principe du calcul pour les 6 derniers mois pour tous les agents publics.

Elle revendique un système de retraite par répartition, avec l'ouverture des droits dès 60 ans (et 55 ans pour les métiers pénibles), calculés sur 37,5 annuités comprenant les années d'études et de formation et de précarité subie, un niveau de pension ou de retraite d'au moins 75% du salaire brut calculé sur les 6 meilleurs mois de travail (1700 € net minimum). La FER-CGT revendique l'abrogation de la CSG.

Elle revendique des crédits à hauteur de 3% de la masse salariale et des pensions pour financer les actions sociales relatives au logement, à la restauration, aux loisirs et aux vacances, à la petite enfance, aux transport, etc. L'action sociale, culturelle et de loisirs en faveur des personnels contribue au bien-être. Elle doit donc bénéficier à tous.

D - TRAVAIL ET EMPLOI

Statuts/conventions collectives et accords d'entreprise : une protection pour les salarié/es...

Le travail génère du droit et la FER-CGT est attachée au principe et au respect de la hiérarchie des normes. Ainsi les accords d'entreprise généralement supérieurs aux Conventions Collectives, elles-mêmes généralement supérieures au Code du travail, repré-

sentent un socle indispensable pour défendre les intérêts des salarié/es. Ils ont des incidences fortes sur les institutions représentatives des personnels (IRP), la formation, la prévoyance, les avantages collectifs...

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs ont fragilisé ce socle de droit en mettant en cause la hiérarchie des normes et le principe de faveur : loi de modernisation sociale de mai 2004, loi du 20 août 2008, loi de mai 2013 (suite à l'accord national interprofessionnel signé en janvier 2013)... Cela favorise grandement les manœuvres des employeurs de nos secteurs à travers le " toilettage " des CCN pour revoir à la baisse la masse salariale, amputer la protection sociale, réviser les classifications... et l'ensemble des droits des salarié/es et de leurs organisations.

Le Contrat d'Engagement Éducatif introduit par la loi sur le volontariat associatif et l'engagement éducatif en 2006 participait de cette démarche : rémunération inférieure au SMIC, journée de travail sans pause, absence de repos quotidien.

Si, en théorie, l'élargissement d'une convention collective la renforce et profite, en terme de droits, aux salarié/es, la multiplication des dérogations en matière de rémunérations, de formations et de qualifications conduit à une harmonisation des conventions sur " le moins-disant ", ce à quoi poussent gouvernement et employeurs et ce à quoi nous nous opposons.

Dès lors, une convention unique n'aurait d'intérêt que si le socle principal reprenait le meilleur des conventions en question et, par exemple, s'il existait des avenants spécifiques par métier ou par secteur...

Le fonctionnaire relève d'un statut : ses conditions de recrutement, de travail et

de rémunération sont définies dans le cadre du statut général qui détermine les principes communs du travail dans la Fonction Publique. C'est son grade et non son poste qui définit son traitement. Le statut général des fonctionnaires repose donc essentiellement sur des lois qui constituent les droits et les obligations des fonctionnaires.

Chaque corps de la fonction publique fait l'objet d'un statut particulier qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière. *A contrario*, le gouvernement s'apprête à créer un métier de personnels d'accompagnement des élèves en situation de handicap sans créer le cadre statutaire.

Le statut est sans cesse remis en cause par les gouvernements successifs avec le recours à l'intérim et la possibilité de licencier des fonctionnaires pour motif économique, par des fusions de corps. En 2014, la ministre de la Fonction Publique doit présenter un projet de loi qui touchera au statut et à la déontologie des agents publics. Conditions de travail, carrières, rémunération, titularisation, tout sera revu, mais tout ceci sera contraint dans un périmètre financier d'austérité et de réduction des " déficits " publics.

Le rapport Pêcheur, qui vient d'être remis au gouvernement, est porteur d'une volonté aggravée de dislocation des garanties statutaires. Il propose, entre autres mesures, d'amplifier les fusions de corps et de caractériser les corps non plus par des diplômes requis mais par des " niveaux de fonctions ", de généraliser les corps à 3 grades et les échelons fonctionnels, de développer les corps interministériels et les corps trans-fonctions publiques,...

La FERC-CGT se prononce contre ces mesures et exige la non-prise en compte du rapport Pêcheur.

La suppression de plus de 150 000 postes de fonctionnaires se traduit par une aggravation de la pénibilité au travail avec des conditions de travail hautement délétères. Cette impossibilité, pour tous les agents, de réaliser correctement leur travail heurte profondément leur éthique professionnelle, engendre également une baisse qualitative et quantitative des services rendus à la population, l'abandon ou la privatisation de nombreuses missions et la désorganisation des services, voire le transfert de personnels du budget de l'État vers celui des établissements publics nationaux : c'est le cas pour l'enseignement supérieur où avec la loi LRU et l'accession aux Responsabilités et compétences élargies (RCE) confirmées par la loi LRU-Fioraso de juillet 2013, par le transfert aux universités et grands établissements de la gestion de l'ensemble des emplois et de la masse salariale des personnels.

... aujourd'hui remise en cause.

Dans la fonction publique les contractuels représentent 25% des personnels. La loi Sauvadet prévoit la titularisation par 1/4 sur 4 ans des contractuels de droit public qui occupent un emploi permanent au 31 mars 2011 par " recrutements réservés valorisant les acquis professionnels ". Il est également prévu que la transformation d'un CDD en CDI soit obligatoirement proposée aux contractuels ayant accompli au moins 6 ans au cours des 8 ans précédant la publication de la loi dans la même collectivité ou établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (durée réduite à 3 ans au cours des 4 ans précédant la loi pour les agents d'au moins 55 ans).

La FERC-CGT considère que la loi du 12 mars 2012 (loi Sauvadet) est un plan de titularisation très insuffisant.

Sa mise en œuvre est difficile : le maintien dans l'emploi des agents éligibles à ce dispositif est moins que jamais respecté. Le non-renouvellement de leurs contrats est une pratique de plus en plus courante.

Exemple, à l'Éducation nationale, et notamment dans les établissements publics administratifs, sont prévus des concours réservés de droit commun avec des jurys traditionnels, alors que le décret cadre prévoyait des jurys spécifiques.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la circulaire d'application parvient dans les établissements alors que ceux-ci ont déjà fait voter ou font voter en comité technique les prévisions de recrutement de titulaires pour l'année 2013. Faute d'une ouverture de poste pour chaque éligible, on doit aussi déplorer l'organisation calamiteuse de recrutements réservés mettant en concurrence les personnels contractuels entre eux. De plus, certaines directions n'ont pas hésité à organiser sciemment des concours qu'elles ont déclarés infructueux pour supprimer les postes afin de contenir leur masse salariale. Résultat : la première année d'application du dispositif de titularisation risque d'être, pour certains établissements, une année blanche.

La mise en œuvre de cette loi n'est à l'évidence pas prévue dans la campagne de recrutement initialement présentée dans les universités et les établissements publics. Dans la Recherche, les examens professionnalisés pour titularisation concerneront seulement 1/3 des éligibles non docteurs. Pour la recherche et l'enseignement supérieur, les A+ éligibles (docteurs) sont complètement exclus. La FERC demande que des postes soient proposés à tous les éligibles.

Cette précarité se répand pareillement dans le secteur privé par le développe-

ment des Contrats à durée déterminée, mais aussi par celui du Contrat à durée indéterminée intermittent dans le secteur de la formation notamment, ou du contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé et modulé (flexibilisation des horaires qui ne permet plus d'avoir plusieurs employeurs) dans le secteur de l'animation, contrat qui pourrait marquer à terme la fin du CDI à temps plein dans ce secteur d'activité.

L'Accord national interprofessionnel (ANI) " Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salarié/es " signé le 11 janvier 2013 par 3 organisations et combattu par la Cgt contribue, entre autre, à l'extension de ce type de contrat en remettant en cause les garanties individuelles et collectives des salarié/es dans les entreprises. Cet ANI va aussi contribuer au développement d'auto-entrepreneurs forcés.

Les contrats uniques d'insertion (CUI), qualifiés d'emplois aidés, puisque l'État verse à l'employeur l'essentiel de la rémunération, participent à une institutionnalisation de la précarité dans le privé comme dans le public. Ces contrats, CUI-CAE pour le secteur non marchand et CUI-CIE pour le secteur marchand, s'adressent en priorité aux salarié/es bénéficiaires de minima sociaux, en majorité peu qualifiés. Ils induisent un objectif essentiel d'insertion qui n'est pourtant pas réellement mis en œuvre. Ainsi, plusieurs employeurs publics ont été condamnés par les Prud'hommes concernant le traitement qu'ils infligent aux Emplois Vie Scolaire (EVS).

Pour nombre de salarié/es bénéficiaires de ces contrats, le travail à temps partiel contraint est devenu la norme.

Dans le secteur privé non-marchand, et notamment le secteur associatif, la réponse à de nouveaux besoins suscite un recours important aux emplois aidés. La pérennisation des métiers étant liée à des financements publics, la fin de l'aide à l'emploi aboutit à un transfert de charge vers l'usager, les collectivités ou les CAF, ou à l'abandon des missions.

Dans le secteur privé marchand, ces emplois, apparemment plus efficaces en matière d'insertion, permettent aux entreprises de recevoir une aide de l'État qui s'ajoute aux multiples exonérations de charges de ces dernières années.

Il en va de même des emplois d'avenir (EA) qui s'adressent prioritairement aux jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs/euses handicapé(es) sans emploi ni qualification. CDI ou CDD de 1 à 3 ans, à temps plein sauf exception, ces emplois s'accompagnent d'une formation et débouchent sur la reconnaissance des compétences acquises.

Les employeurs du secteur non marchand - associations, organismes à but non lucratif, établissements publics, collectivités territoriales - sont principalement concernés par ce dispositif. Ainsi, dans nos secteurs, le Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (MSJEPVA) devrait favoriser l'accueil de 15 000 d'entre eux (sur 150 000 d'ici 2014) dans le milieu associatif. À la demande des fédérations sportives, les Certificats de Qualification Professionnelle seraient privilégiés au détriment des diplômés de ce ministère et de celui de l'enseignement supérieur.

Le contrat d'avenir est destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires du revenu

minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le/la salarié/e perçoit un revenu dont le montant doit être au moins égal au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées (26 h hebdomadaires). Une aide forfaitaire de l'État est versée à l'employeur en cas d'embauche du/de la salarié/e sous contrat à durée indéterminée avant la fin du contrat d'avenir, à condition que le/la salarié/e ait déjà effectué 6 mois de présence effective chez l'employeur. Une convention est conclue. Elle définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir et fixe : les conditions d'accompagnement dans l'emploi du/de la salarié/e et les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience qui doivent être mises en œuvre à son profit.

Il faut sortir des logiques de récession imposées par les gouvernements de l'Union Européenne qui ne font que renforcer la crise économique et sociale. Il faut réorienter les richesses créées par le travail vers l'emploi et la satisfaction des besoins de la population : il faut une autre répartition des richesses.

Pour la FERC-CGT, l'emploi de personnels précaires n'est pas acceptable. Rappelons qu'un emploi pérenne dans la Fonction publique doit être occupé par un fonctionnaire. Dans le secteur privé le CDI doit demeurer ou redevenir la forme normale d'embauche.

Pour le public, il faut exiger le maintien dans l'emploi de tous les précaires et leur titularisation sans condition de concours ni de nationalité.

E - Droit à la formation des salariés/es

La fusion en cours des Organismes Paritaires de Collecte Agréés (OPCA) provoque une diminution des fonds consacrés à la formation professionnelle des salarié/es et remet en cause les démarches de mutualisation autour de cet enjeu majeur qui doit conduire le/la salarié/e à obtenir un niveau de qualification supérieur à celui qu'il détient.

À cela s'ajoute la volonté d'orienter l'essentiel des fonds de la formation vers les demandeurs d'emploi et les publics prioritaires.

Une telle orientation risque d'affaiblir le patrimoine de qualifications des entreprises et des territoires, de contraindre les salarié/es à abandonner leurs projets de vie.

Jusqu'à aujourd'hui les salarié/es disposent du congé individuel de formation (CIF), du droit individuel à la formation (DIF), du plan de formation établi par l'employeur. Mais ces droits sont peu utilisés par les salarié/es, car les employeurs multiplient les obstacles.

La loi du 14 mai 2013 issue de l'ANI du 11 janvier 2013 dont la CGT demande l'abrogation privilégie aussi l'ouverture, pour chaque personne entrant sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation qui, en l'état, est en réalité un instrument du patronat pour asservir la formation à ses besoins.

Cette solution, qui remplacerait le DIF, ne peut suffire aux objectifs recherchés ne serait-ce qu'au regard de la limite de 120 heures et au lien de subordination qui conditionne systématiquement l'accès à ce droit. Il devrait être complété d'un droit individuel de sécurisation des transitions adossé à un fonds mutualisé construit sur le modèle de

l'actuel congé individuel de formation. La portabilité du DIF doit être améliorée.

Depuis la mise en place de l'entretien professionnel dans la Fonction Publique, un entretien de formation doit être également imposé à l'agent. Mais dans l'ESR, une baisse drastique des budgets dédiés à la formation des personnels et à la réorientation de l'offre de formation dans l'adaptation directe à l'emploi se fait au détriment de formations choisies par l'agent. Cette évaluation individuelle, dans sa nature et ses objectifs, vise à déposséder des actes créatifs nécessaires à la réalisation du travail, oblige les personnels à se situer dans un rapport de concurrence et de compétition. Elle constitue un outil de casse des garanties collectives.

NSTS et sécurité sociale professionnelle

Le Nouveau Statut du Travail Salarié doit permettre à chaque salarié/e, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur : droit au travail, à une progressivité de carrière, à la formation continue. Il s'agit de droits individuels attachés à la personne salariée et non au poste de travail qui ont besoin, pour être opérationnels, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé. Ils constituent un socle commun de droits interprofessionnels, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. Le NSTS s'appuie sur la revendication "à qualification égale, salaire égal", et sur les acquis collectifs des salarié/es.

La Sécurité Sociale Professionnelle est un volet du statut du travail salarié. Elle s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous/toutes les salarié/es qui ne sont pas en exercice dans un emploi, qu'ils soient à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité, choisie ou imposée.

Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail regroupe les dispositions abordant les organisations du travail axe central de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salarié/es. Elle est également associée à leurs attentes sur la qualité du travail dans la vie, sur le pouvoir d'équilibrer vie professionnelle et vie privée. Elle entretient un lien particulier avec l'exigence d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière. Les conditions dans lesquelles les salarié/es exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

À ce propos, dans le privé, il est à noter l'obligation réglementaire de l'employeur de négocier dans les entreprises où il y a au moins un délégué syndical. La négociation annuelle obligatoire ne couvre pas seulement les salaires effectifs mais également les suppressions des écarts de rémunérations hommes femmes, la durée du travail, l'organisation de ce dernier, la situation de l'évolution de l'emploi, le régime de prévoyance maladie, l'épargne salariale.

La FERC exige la mise en place des négociations salariales annuelles également dans le public.

Dès lors, il faut rendre plus efficaces les négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée et les horaires de travail étant déterminants dans les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, il faut supprimer les dispositions qui visent à augmenter les amplitudes de la journée de travail, de même que les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel. L'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des femmes et des hommes doit être assurée quel que soit le métier.

Il faut accélérer les actions visant à lutter contre les stéréotypes sexués liés tant à la parentalité - examiner les meilleures solutions permettant d'impliquer les deux parents dans la prise des congés familiaux - qu'à la mixité des métiers. Enfin, il faut concilier les différents temps : horaires de l'établissement ou de l'entreprise, horaires et éloignement des lieux d'accueil des enfants, de restauration et de commerces, mais également distance entre lieu de travail et de logement. Dans cette logique, toute réforme des rythmes scolaires doit intégrer ces aspects et reprendre les contributions de la CGT.

De même, les salarié/es du privé et du public doivent voir leurs droits d'expression sur le contenu et l'organisation de leur travail effectifs et renforcés en lien avec les institutions représentatives du personnel (IRP). Dans nos secteurs, de nombreuses petites structures n'ont pas de représentation du personnel.

Ailleurs, là où les syndicats sont absents, les questions de représentation du personnel et de négociations collectives sont éludées par les directions. Enfin, là où le rapport de force leur permet d'exister, ces institutions sont trop souvent bafouées.

Or, les IRP, si elles jouent leur rôle et s'il n'y a pas de délit d'entrave de la part des directions, ont droit de consultation et d'avis sur la gestion des établissements ou entreprises. Le Comité d'Entreprise (CE) a, en effet, des attributions qui leur permettent de la "contrôler".

Les CHSCT constituent l'outil le plus politique des IRP puisqu'ils peuvent peser directement sur les choix de l'employeur en matière d'organisation du travail et de ses conditions. Ils sont ainsi au cœur des enjeux individuels et collectifs. Ils sont efficaces lorsqu'ils sont au plus près de l'exercice du travail, des travailleurs/euses mais nombre d'établissements n'en disposent pas encore. Il faut donc abaisser le seuil des 50 salariés, revendiquer des CHSCT de site, de zone, interministériels dans tous les établissements et entreprises.

Leurs droits doivent être renforcés et élargis pour qu'ils puissent assurer pleinement l'ensemble de leurs prérogatives. En aucun cas ils ne doivent être professionnalisés. En effet, la responsabilité civile et pénale incombe à l'employeur seul et à chaque fois qu'il y a manquement à ses obligations de protection de la santé, d'évaluation des risques, de leurs suppressions.

Les CHSCT doivent pouvoir travailler en réseau avec les services de santé au travail, en particulier avec les médecins du travail et de prévention qui doivent pouvoir exercer en nombre, sur un statut stable, avec les moyens pour assumer leurs missions et les avis rendus exécutoires.

Lutter contre les discriminations au travail, faire respecter les droits et en acquérir de nouveaux :

Certaines concernent les femmes et leurs droits au congé maternité.

D'autres concernent les hommes et leurs droits au congé paternité.

Des collègues étrangers ne peuvent plus accéder au statut d'enseignants titulaires dans l'enseignement privé sous contrat, depuis le contesté décret du 23 août 2013.

De plus, de nouveaux droits sont à conquérir, comme le droit d'aménagement du poste pour les femmes enceintes (dans le 1^{er} degré de l'Éducation nationale).

Ou encore, les autorisations d'absence accordées pour une PMA à l'étranger, pour un couple homosexuel ou hétérosexuel.)

Représentativité et droits syndicaux

La réforme des droits syndicaux est issue de la réforme de la représentativité des syndicats menée en parallèle dans le privé et le public à partir de 2006. Elle s'est traduite dans le privé, par la loi n° 2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 et dans la fonction publique, par les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur le dialogue social. Ceux-ci ont donné naissance à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi modifie les conditions de représentativité et d'accès aux élections des organisations syndicales dans les différentes fonctions publiques (abandon de la présomption de représentativité, instauration du principe de l'accord majoritaire), élargit le champ de la négociation à tous les domaines et précise les critères déterminant les conditions de validité d'un accord.

La FERC-CGT considère que cette réforme n'apporte pas une amélioration notable des droits syndicaux. La représentativité telle que définie par cette réforme est non-démocratique.

La FERC CGT se prononce contre la loi de 2008 sur la représentativité.

Ces accords peuvent être un frein à la création et au développement de syndicats de lutte dans les entreprises et les branches qui en sont actuellement dépourvues.

Même si les accords majoritaires sont reconnus, la loi de représentativité de 2008 et son corollaire dans la Fonction publique (accords de Bercy) sont inacceptables car ce n'est pas à l'État mais aux seul-e-s salarié-e-s de déterminer quels syndicats les représentent, les défendent, ont le droit d'exister.

La situation antérieure qui permettait la signature d'accords minoritaires était une anomalie démocratique. Pour autant, si la généralisation du principe de l'accord majoritaire est une avancée, la représentativité d'un syndicat émane de ses syndiqué/es et le patronat ne peut prétendre à en décider.)

Dans le privé, la représentativité syndicale est désormais fondée sur la mesure d'audience des syndicats. Celle-ci est calculée sur la base des résultats au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP). Elle s'apprécie au niveau national et interprofessionnel (seuil de 8% des suffrages exprimés), au niveau de la branche (idem) et à celui de l'entreprise (seuil de 10%).

La FERC-CGT considère que les droits syndicaux doivent être répartis *au prorata* des résultats aux élections à l'ensemble des organisations syndicales s'étant présentées.)

Calculé tous les quatre ans, le premier cycle de la mesure de l'audience aux niveaux des branches professionnelles ainsi que national et interprofessionnel a débuté le 1^{er} janvier 2009 et s'est terminé le 31 décembre 2012. Ainsi les résultats aux élections CE, DUP ou DP

dans les entreprises de nos secteurs participent à la représentativité de la CGT.

Entre 2013 et 2017 la CGT, reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel (26,7% des suffrages), sera présumée représentative dans l'ensemble des branches professionnelles, quelle que soit son audience dans ces branches.

La remontée des procès-verbaux des résultats au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est du ressort de l'employeur. Les procès-verbaux comportant des anomalies ne sont pas pris en compte pour le calcul de la représentativité. Aussi, chaque élection doit faire l'objet d'un suivi attentif par le syndicat concerné.

Cet élément, associé au faible taux de syndicalisation et à l'absence d'organisation syndicale dans de nombreuses entreprises, explique que seuls 5,456 millions de salarié/es (hors Tpe et agricole) sur 12,755 millions d'inscrits (source ministère du travail) ont participé à une élection durant la période envisagée.

Un nécessaire renforcement du nombre de syndiqué/es

Dès lors, nous devons relever le défi de la syndicalisation, favoriser le développement des syndicats, aider à leur création là où ils n'existent pas et les accompagner dans leurs constructions revendicatives, organiser les syndiqué/es aujourd'hui isolé/es (2,7% des syndiqué/es de la Ferc sont identifiés comme tels).

Ce renforcement de la syndicalisation passe par des plans de syndicalisation en lien avec les organisations fédérées et les structures territoriales qui sont à même d'assurer la pérennité de l'activité spécifique en lien avec le syndicalisme confédéré.

Entre 2007 et 2011, le nombre de syndiqué/es a fortement diminué. La décentralisation des personnels TOS de l'enseignement secondaire et le passage des syndiqué/es de la FERC à la Fédération des services publics explique en grande partie cette baisse des effectifs, elle n'en est pas la seule cause. En 2012 on observe une stabilisation du nombre de syndiqué/es.

Notre renforcement passe aussi par la relance, dans l'ensemble de nos organisations fédérées, de la continuité syndicale notamment à destination des retraités. La Ferc se distingue, dans un contexte de diminution du nombre de syndiqué/es retraité/es à la Cgt, par une croissance continue du nombre de ses adhérents.

Les coopérations actifs/retraités doivent être poursuivies. D'autant que l'UFR est pleinement engagée dans l'activité spécifique des retraités et participe à la vie générale de la Ferc et de la Cgt.

Le renforcement de l'UFR est d'une impérieuse nécessité, d'autant que la situation des retraités continue de se dégrader, notamment à cause de la baisse continue du pouvoir d'achat des pensions du fait qu'elles sont indexées sur l'évolution des prix et non sur celle des salaires, de la hausse des prix des produits de première nécessité, de l'énergie, du reste à charge des dépenses de santé.

Nous devons travailler au développement des sections syndicales et de l'activité syndicale des retraités dans chacune de nos organisations fédérées, et inciter chacune de ces organisations à assurer la participation de retraités dans leurs instances de direction à tous les niveaux, y compris dans les structures interprofessionnelles locales.

C'est la raison pour laquelle l'UFR de la FERC incite ses syndiqué/es à agir

pour les revendications en leur donnant la capacité d'informer sur les propositions de la CGT et, en particulier, à s'investir fortement dans la bataille pour un système de retraites qui garantisse aux actifs, et notamment les jeunes, mais aussi aux retraités, des pensions de retraite gage d'une vie décente tout au long de leur retraite.

L'UCR et notre UFR parmi d'autres, ont agi avec détermination pendant plusieurs années pour obtenir qu'un/e syndiqué/e retraité/e compte pour un dans les votes et que sa cotisation soit de 1% du montant des pensions perçues.

Or, dans sa " résolution retraités ", le 50^e congrès confédéral a décidé de surseoir aux modifications statutaires concernant ces deux sujets renvoyant " *l'ensemble des syndicats et sections de retraités à s'impliquer dans la réflexion collective à venir en vue de modifications statutaires pour le 51^e congrès* ".

Formation syndicale

Derrière la question des démarches revendicatives, des luttes, de la syndicalisation ... se pose celle, incontournable, de la formation syndicale.

En effet l'action syndicale, dans tous ses aspects, doit constamment anticiper, se projeter, pour être à même de construire des réponses toujours plus collectives et organisées, sous peine d'être condamnée à agir en repli, en défense, donc d'accepter de ne jamais devoir et pouvoir reprendre la main contre le patronat.

Or, le contexte syndical général nous démontre que nous sommes déficitaires en anticipation, en construction de vie syndicale, de collectifs organisés, d'actions, en outils pour les élus et mandatés, et plus généralement pour les syndiqué/es.

Il y a donc de multiples enjeux, dans ce contexte, à effectuer un bond qualitatif et quantitatif et il appartient aussi à la FERC de faire vivre les statuts et orientations de la CGT, non en termes de finalité mais d'outils au service de l'émancipation des travailleurs/euses, de l'efficacité syndicale, de sa pérennité, des responsabilités et mandats.

Cela renvoie aux perspectives qu'il nous faut penser et construire à partir d'un existant qui souligne que les formations actuelles se sont construites de façon parcellaire, en réponses souvent immédiates à des besoins épars, sans trop de liens entre eux.

Le droit et l'accès à la formation restent à conquérir pour tous les syndiqué/es. Ce droit doit impliquer le maintien du salaire des salarié/es notamment du privé lors des actions de formation syndicale. C'est pour répondre à ces enjeux qui ont des conséquences sur toute l'organisation que la FERC doit développer une politique globale de formation syndicale, résolument transversale, complémentaire à celle de l'interprofessionnel, au service des syndiqué/es, des syndicats, du collectif de la direction fédérale.

Celle-ci doit se décliner à partir de l'existant, se construire sur un socle général et commun pour permettre les échanges sur les expériences, les pratiques, les repères, les valeurs, afin d'être en capacité de co-construire. Parce que c'est bien en apprenant à identifier ses propres pratiques professionnelles et syndicales que l'on peut identifier celles des autres.

Ce socle doit trouver ancrage dans des formations spécifiques et des modules articulés autour de trois pôles : le travail, les IRP, le juridique au service de l'action syndicale. On doit également

Résolution n°2

développer une offre fédérale de formations sur le caractère émancipateur de l'éducation et de la culture, à destination de nos syndiqué/es. Ces formations pourraient être mises à disposition de l'interprofessionnel.

Un livret fédéral du/de la syndiqué/e doit asseoir une dynamique de promotion de la formation syndicale, permettre un meilleur suivi de celle-ci dans le cadre d'une réelle pratique de formation des responsables d'aujourd'hui et de demain.

Mobiliser et moderniser notre outil syndical

Mieux porter les revendications des travailleuses et travailleurs tant au niveau des lieux de travail, des branches, qu'au plan interprofessionnel et ce, quels que soient le statut, la taille de l'établissement ou de l'entreprise, doit nous conduire à repenser notre mode d'organisation. Il nous faut élargir les espaces de travail revendicatifs communs au sein de notre champ professionnel.

La CGT s'est dotée d'une organisation spécifique, pour les Ingénieurs, Cadres Techniciens et Agents de Maîtrise, l'UGICT CGT, qui a permis de développer, dans ces catégories traditionnellement peu enclines à l'adhésion CGT, un travail revendicatif prenant en compte les aspects particuliers que pouvaient revêtir les aspirations de ces salarié/es.

Comme les autres salarié/es, ils attendent du syndicalisme les moyens d'agir sur leur réalité. La réalité des ICT c'est leur place dans le travail, leur formation, la mise en œuvre de décisions auxquelles ils ne sont, en général, pas associés. Ils expriment des revendications différentes : reconnaissance de leur qualification, moyens d'exercer leurs responsabilités... Parfois les rapports hiérarchiques peuvent les oppo-

ser aux autres catégories. L'organisation spécifique de la CGT, l'UGICT, a donc un double objectif :

- rassembler les ICT pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière ;
- les unir aux autres salarié/es pour faire avancer les revendications d'ensemble.

La FERC, composée d'une majorité d'ICT et d'enseignants, entend prendre sa part du travail d'analyse, d'élaboration et de mobilisation que mène l'UGICT au sein de la CGT sur la base de ses expériences et de ses propositions.

Cela suppose en retour que l'UGICT sache être à l'écoute des analyses et propositions revendicatives des autres organisations CGT de salarié/es pour l'élaboration des revendications des ICT et de la Confédération lorsqu'elle est en charge d'un dossier, comme celui de l'ESR par exemple.)

Dans le secteur privé relevant de notre fédération, le travail commun entre nos organisations fédérées autour de certaines conventions collectives est effectif depuis longtemps. De même, il nous faut poursuivre le travail engagé ces trois dernières années avec les autres fédérations dans le cadre de la résolution 5 du 49^e congrès confédéral : cas des négociations de branches avec l'USPAOC en ce qui concerne les conventions collectives de l'animation et du sport, avec l'Action Sociale pour la convention des Foyers de jeunes travailleurs... Ce travail doit être étendu à d'autres secteurs comme celui des Chambres des métiers avec la fédération du commerce par exemple.

De même, l'accent doit être mis - au delà des seuls stages "Délégué du Personnel, Délégué Syndical", "élus et mandatés" organisés par notre fédération - sur l'impulsion d'une démarche revendicative dans les IRP

pour "sortir d'une vision institutionnelle des élu-e-s et mandaté-e-s" et gagner des droits nouveaux pour les salarié/es - droit de consultation et d'intervention dans les entreprises... - mais aussi de nouvelles attributions pour les IRP avec voix délibérative, droit d'alerte et de véto en cas de défaillance patronale.

Dans le secteur public, nos organisations fédérées doivent, comme pour le secteur privé, s'emparer collectivement des questions statutaires.

Maintien du recrutement à Bac + 2 en catégorie A. Maintien du corps spécifique des personnels de bibliothèques. Refonte des grilles de la catégorie C. Maintien des personnels administratifs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et des œuvres universitaires dans leurs corps et leurs statuts nationaux. Fonctionnarisation des agents des CROUS. Maintien du corps des enseignant-chercheurs. Pour certains corps de la catégorie A (CASU et ADAENES), grades d'avancement ayant vocation à être accessibles sur la base de considérations liées aux parcours professionnels antérieurs des agents.

Ces chantiers lancés dans la Fonction Publique seront déclinés dans nos secteurs, et mériteront des échanges au sein de la Fédération.

Ce travail est bien évidemment indissociable de la prise en compte collective des élections professionnelles de 2014 pour les personnels relevant de la Fonction Publique de l'État, mais aussi du nouveau cycle de 4 ans qui s'ouvre dans le secteur privé. Au-delà des aspects spécifiques, ces élections nécessitent une nécessaire confédéralisation au regard des enjeux de représentativité.

L'ensemble de ces aspects peut être pris en charge par notre actuel groupe

de travail "DLAJ " (droits, libertés action juridique) qui doit nécessairement être renforcé.

La création de l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail (OFCT) ainsi que des " Sentinelles du travail " montrent une volonté de prise en compte dans la fédération des questions de santé au travail). Cette question mérite une meilleure prise en compte dans la fédération, avec d'autres organisations de la CGT comme cela a commencé à être le cas, en revendiquant des CHSCT sur le lieu du travail.

Si travailler les convergences revendicatives entre salarié/es d'une même branche ou filière est déterminant en termes de syndicalisation et d'élévation du rapport de force, le travail avec les structures territoriales CGT y participe également. Nous devons poursuivre notre développement en territoire et y pérenniser l'activité fédérale et son animation.

Il s'agit aujourd'hui d'engager un travail croisé entre notre organisation professionnelle et les UD, UL, mais aussi avec les Comités Régionaux et nos représentants dans les Conseils Économique, social et Environnemental Régional (CESER), autour de priorités revendicatives, qui vise l'implication de tous nos syndicats.



La Ferc décide :

Dans le privé :

Défendre des négociations salariales de branche et d'entreprise portant sur les salaires réels, des augmentations régulières et la reconstruction des grilles de salaires garantis.

Dans la Fonction Publique :

Revendiquer l'obligation annuelle de négociations sur les traitements.

Elle met en avant pour tous les salarié/es les mêmes exigences minimum : augmentation générale des salaires de 400 euros mensuels pour tous traduite en point d'indice dans la Fonction publique, le salaire minimum d'embauche à 1700 euros nets. Elle revendique pour tous l'échelle mobile des salaires.

Participer à la construction des luttes pour la défense et le financement de la protection sociale. Celle-ci couvrant vieillesse, famille, sécurité sociale et autonomie. Les cotisations sociales sont la propriété des travailleurs/euses (salaire socialisé), le financement de la Sécurité Sociale doit relever intégralement des cotisations sociales et non de l'impôt. La FERC revendique donc la hausse des cotisations sociales par la hausse généralisée des salaires et par la hausse du taux des cotisations des employeurs.

Poursuivre, dans la Fonction Publique, la défense du statut général et des statuts particuliers des salarié/es et revendiquer les emplois de titulaires pour combattre le sous-effectif et répondre à l'ensemble des besoins.

Défendre, dans le secteur public les personnels en situation précaire afin de revendiquer leur titularisation, immédiate et sans condition de concours ni de nationalité, et de leur assurer des droits sociaux équivalents à ceux des titulaires.

Défendre, dans le secteur privé, le droit à un CDI à temps complet et la transférabilité des droits attachés aux conventions collectives. Défendre pour toutes et tous le droit à un travail stable, à temps plein et qualifié, appliquant la revendication de " à qualification égale, salaire égal ".

Poursuivre le travail engagé pour le droit à la formation continue des salarié/es.

Lutter pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les stéréotypes sexués liés tant à la parentalité qu'à la mixité des métiers.

Relever le défi de la syndicalisation en favorisant le développement des syndicats, l'aide à leur création là où ils n'existent pas et l'accompagnement dans leurs constructions revendicatives. Notre renforcement passe aussi par la relance, dans l'ensemble de nos organisations fédérées, de la continuité syndicale notamment à destination des retraités et retraitables.

Élargir les espaces de travail revendicatifs communs au sein de notre champ professionnel, mettre en place un réel travail fédéral sur les questions statutaires, conventionnelles, droit du travail, représentativité.

Renforcer les moyens de l'OFCT et du groupe travail / santé qu'il anime pour un déploiement plus important au plus près des syndicats.

Poursuivre notre développement en territoire en engageant un travail croisé avec les UL, les UD et les comités régionaux autour de nos revendications.