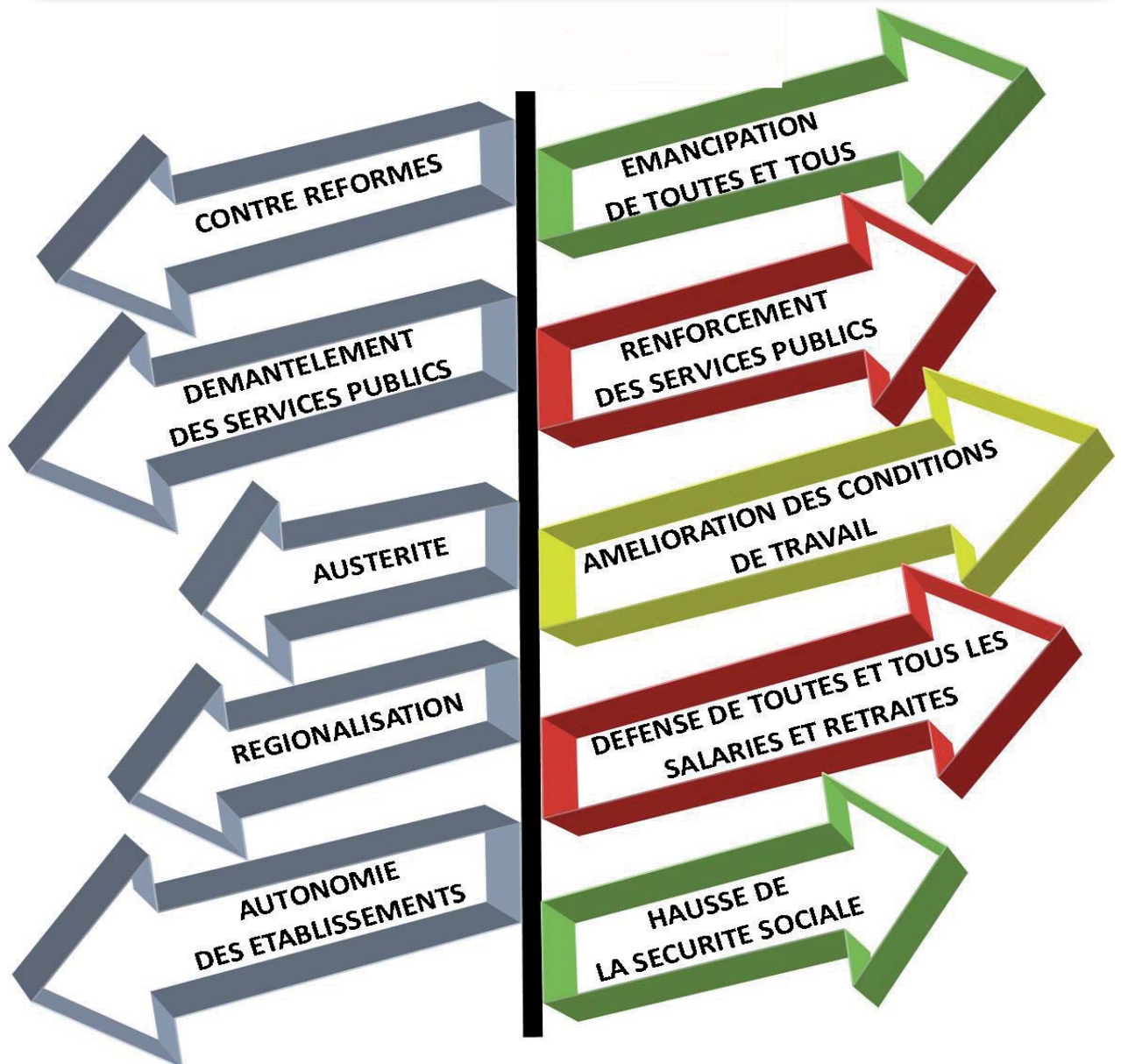


## REPÈRES REVENDICATIFS



# SOMMAIRE

## P.3 / EDITORIAL

par Hervé Basire

## P.04 / fiche 1

Rôle social et enjeux dans l'ERC

## P.11 / fiche 2

Emancipation et construction des citoyens

## P.17 / fiche 3

Refuser la marchandisation

## P.24 / fiche 4

Travail - Santé

## P.26 / fiche 5

Lutte contre les discriminations

## P.29 / fiche 6

Droits collectifs

## P.32 / fiche 7

Introduction

## P.33 / fiche 8

Sécurité sociale

## P.34 / fiche 9

Pension - Retraite

## P.37 / fiche 10

Rémunération

## P.39 / fiche 11

Emploi - Précarité

## P.42 / fiche 12

International

## le lien /

Tel. 01 55 82 76 12

Directeur de publication

Hervé Basire

n° CPPAP 0320 S 05498

Trimestriel 1 €

FERC - CGT Case 544

93515 Montreuil Cedex

Imprimerie Rivet Presse Édition

## GLOSSAIRE

AESH accompagnant des élèves en situation de handicap

AFPA Association pour la formation professionnelle des adultes

AMD aide-ménagère à domicile

ANI accord national interprofessionnel

ANR Agence nationale de la recherche

AT / MP accident de travail - maladies professionnelles

CAF Caisse d'allocations familiales

CAP Commission administrative paritaire

CASA Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie

CCCA Comité de concertation et de

coordination de l'apprentissage

CCI Chambre de commerce et d'industrie

CCP commission consultative paritaire

CDC Caisse des Dépôts et Consignations

CDERE Collectif pour le droit des

enfants roms à l'éducation

CDII contrat à durée indéterminée intermittent

CE Comité d'entreprise

CES Confédération européenne des syndicats

CFA Centre de formation d'apprentis

CHSCT/E Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail / risques environnementaux

CIO Centre d'information et d'orientation

CIR Crédit d'impôt recherche

CMA Chambre des métiers de l'artisanat

CNAM Centre national des Arts et métiers

CNCP Commission nationale de la certification professionnelle

CNED Centre national d'enseignement à distance

CNESER Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

CNOUS Centre national des Œuvres universitaires et scolaires

CNR Conseil national de la Résistante

ComUE communautés d'Universités et établissements

COP Conseiller d'orientation psychologue

CPF compte personnel de formation

CPU conférence des présidents d'universités

CRDS contribution au remboursement de la dette sociale

CROUS Centre régional des Œuvres universitaires et scolaires

CRP Centre de Rééducation Professionnelle

CSEE Conseil syndical européen de l'Education

CSG contribution sociale généralisée

CSI Confédération syndicale internationale

DIF Droit individuel à la formation

DIMA Dispositif Initiation aux Métiers par l'Alternance

DP délégué du personnel

DRAC Direction Régionale des affaires culturelles

DSP Délégation de service public

EPCA Etablissement public à caractère administratif

EPIC Etablissement public à caractère industriel et commercial

EPST établissements publics à caractère scientifique et technologique

ESPE école supérieure du professorat et de l'éducation

ESS économie sociale et solidaire

FFMJC Fédération française des MJC

FIPHP Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FMI fonds monétaire international

FMTS Fédération mondiale des Travailleurs scientifiques

FONJEP Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire

FPC formation professionnelle continue

FPSP Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

GIP Groupement d'intérêt public

HALDE Haute autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'égalité

IDEX Initiatives d'excellence

IE Internationale de l'Education

IFSE indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise

IGAS Inspection générale des affaires sociales

IRP institutions représentatives du personnel

IUFM Institut Universitaire de formation des maîtres

LABEX Laboratoire d'Excellence.

LGBT Phobies Lesbiennes, Gay, Bi et trans

MAP Modernisation de l'action publique

LRU Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

MAPTAM Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles

NAO négociation annuelle obligatoire

NOTRe Nouvelle Organisation Territoriale de la République

NSTS nouveau statut du travail salarié

PFR prime de fonction et résultat

PPCR Parcours professionnel, carrières et rémunérations

PRES pôles de recherche et d'enseignement supérieur

RAFP Régime Additionnel de la Fonction Publique

RESF Réseau Education sans frontière

RGPP révision générale des politiques publiques

SNRI stratégie nationale de recherche et d'innovation

SPRO service public régional d'orientation

TAFTA Transatlantic Free Trade Agreement

UFJT Union des Foyers de Jeunes travailleurs

VAE Validation des acquis de l'expérience



Le numéro spécial du « Lien » que vous venez de recevoir contient les repères revendicatifs actualisés adoptés par les CNF de

2014 et 2015 comme nous en avons reçu mandat du congrès de Dijon en 2013.

Ils sont désormais le bien commun de toute notre fédération. Ils seront utiles à chacun de nos syndiqué-e-s, aux organisations fédérées, dans la construction des démarches revendicatives, des luttes indispensables pour reprendre l'offensive et faire avancer nos revendications en matière de d'Education, de Recherche et de Culture.

Il s'agit de mettre ces activités au service de l'émancipation et d'une véritable démocratie sociale. Cela nécessite le développement des services publics et d'un secteur associatif et d'Education populaire porteur réellement de valeurs de progrès.

Nous avons voulu une approche transversale de ces questions en cohérence avec notre projet fédéral. C'est la traduction d'une démarche exigeante en prise directe avec les réalités et les aspirations des salarié-e-s et des retraité-e-s de nos champs professionnels.

La forme des trois premières fiches diffère de celle des autres fiches et de celle des repères confédéraux, elles traitent d'un certain nombre de ques-

tions de la manière la plus transversale possible en essayant de poser un regard fédéral sur des problématiques qui sont au cœur de nos champs d'activité.

Vous trouverez à leur suite les fiches consacrées aux questions essentielles du Travail, de la lutte contre les discriminations, celle -nouvelle- consacrée aux droits collectifs ainsi que les fiches traitant des salaires, retraites et pensions et sécurité sociale.

**« une appropriation collective de ces enjeux permettra de construire des démarches revendicatives efficaces »**

Une fiche spécifique est réservée aux questions de précarité.

Une dernière fiche est réservée aux questions internationales.

Ces repères sont des outils dont l'efficacité dépend de ce que chacun en fera. Ils permettent aux militant-e-s dans leur lieu de travail d'articuler analyse et propositions, ils sont également à disposition de toutes les structures interprofessionnelles dans lesquelles nous sommes nombreux à être impliqués.

Seule une appropriation collective de ces enjeux permettra de construire des démarches revendicatives efficaces.

Il ne s'agit pas d'un « prêt à penser » mais au contraire d'un appel à construire avec les syndiqué-e-s et les salarié-e-s les revendications ancrées dans la réalité de leur travail.

**Hervé BASIRE, secrétaire général**

## RÔLE SOCIAL ET ENJEUX DANS L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE ET LA CULTURE

« *La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État* » rappelle le préambule de la constitution. Ces grands principes ont été inscrits grâce au combat permanent pour la défense et la démocratisation de l'école, non sans heurts et contradictions.

Les différentes lois sont donc marquées par des contradictions qui montrent l'état des rapports de force. C'est le cas par exemple des lois de 2005 sur le handicap qui affirment le droit pour chacune et chacun à un parcours continu et adapté mais qui restent insuffisantes. De même, si la loi de 1971 marque l'histoire de la formation professionnelle, elle reste à développer et elle est contestée par les gouvernements successifs. Et que dire des différentes lois d'orientation sur l'école dont la dernière (la loi dite de refondation de Peillon en 2013) ne fait qu'entériner une « école du socle » de la maternelle au lycée, en passant par le collège. En aucun cas, ce socle ne peut prétendre à réduire les inégalités liées au fameux « capital culturel » qui favorise la reproduction sociale.

L'éducation populaire issue du mouvement ouvrier mais aussi de la tradition républicaine laïque voire du catholicisme social, fortement soutenue au moment du front populaire, à la libération et de mai 68 est aujourd'hui menacée. Depuis les premiers établissements de recherche publics qui prennent leur essor dès 1938, le service public national d'enseignement supérieur et de recherche (ESR), qui a connu un fort développement après 1968, est aujourd'hui sérieusement remis

en cause par l'autonomie et la régionalisation des établissements. L'État a de longue date eu un engagement dans le domaine culturel. La création du ministère des Affaires Culturelles en 1959 se voulait la concrétisation de cet engagement. Dans les faits, on a surtout vu une volonté de répondre aux exigences économiques.

La loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) est un énième épisode du désengagement de l'État et la nouvelle carte des régions détruit les DRAC (Direction Régionale des affaires culturelles) et prépare la fusion des rectorats.

Dans l'ESR, les schémas régionaux d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation renforcent le processus de régionalisation largement préparé par la création des ComUE (communautés d'Universités et établissements) et des fusions d'établissements.

La réforme territoriale de l'État est un des outils de la mise en œuvre de la politique d'austérité déclinée sur ses deux volets : suppressions d'emplois et suppressions de missions sous le fallacieux prétexte de « simplification et de déréglementation ». Les jeux d'équilibre et de marchandages entre les supers préfets et les présidents de région sont à l'œuvre sur le dos des personnels et des missions publiques.

### LA MARCHANDISATION DU SAVOIR, DES CONNAISSANCES ET DE LA CULTURE EST EN MARCHÉ

Les services publics sont sommés d'obéir au libéralisme économique prôné notamment dans la stratégie de Lisbonne, qui vise à bâtir « l'éco-

nomie de la connaissance la plus compétitive du monde ». Il s'agit de « promouvoir une main d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ». Le financement de l'Innovation, proche du marché, remplace celui de la recherche de nouvelles connaissances. Le programme européen pour la recherche et le développement sur la période 2014-2020 (Horizon 2020 ou H2020) incarne ce basculement vers la marchandisation de la recherche.

Pour le patronat, les formations doivent principalement viser à « l'employabilité » du/de la jeune salarié-e et à son intégration dans et par la culture entrepreneuriale. Ainsi, entre l'État qui intensifie son désengagement financier, l'Union Européenne qui affirme sa suprématie, les régions ou métropoles qui tentent de s'imposer et les entreprises qui veulent bénéficier au moindre coût des retombées de la recherche publique, les politiques de formation et de recherche sont de plus en plus réorientées vers les besoins immédiats locaux en lien avec les politiques industrielles et les bassins d'emploi.

Dans le même temps, la culture et l'éducation populaire sont délaissées. Partout on impose que le critère de rentabilité financière fasse loi et régisse même l'offre de formations. C'est un modèle que l'on veut imposer dans tous les secteurs de l'éducation, de la formation et de la culture comme c'est aussi le cas dans les autres secteurs publics.

L'Éducation, la Formation professionnelle, la Recherche et la Culture sont frappées, depuis plusieurs années, par la perte de milliers d'emplois et par une précarisation de plus en plus grande. Un désengagement des pouvoirs publics est

organisé, qui renforce les inégalités et provoque une dégradation généralisée des services publics et des conditions de travail des personnels au détriment des investissements à long terme pour l'avenir du pays.

La volonté de l'Union européenne d'agir pour une concurrence libre et non faussée, au détriment des droits spécifiques des salarié-e-s dans les différents pays, détruit le cadre collectif. C'est l'éclatement du cadre national avec le développement de l'autonomie sous la houlette de hiérarchies renforcées, c'est une individualisation des rapports entre salarié-e-s qui s'accompagne très souvent d'une culpabilisation où chacun-e est tenu-e responsable de son échec.

La concurrence généralisée, entre les salarié-e-s, entre les Services publics (ou le secteur associatif ou privé), ou entre les territoires dans tous les secteurs nuit à l'intérêt des usagers et est source de régression sociale pour tous les salarié-e-s.

En effet, l'éducation est un droit. Ce droit doit permettre de construire un continuum de formation (initiale et continue) en s'appuyant sur une formation initiale solide pour tous et permettant une élévation du niveau des qualifications.

Chaque individu doit acquérir une qualification professionnelle et une certification reconnue nationalement, inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, et garantissant la valeur nationale des diplômes. Les qualifications et diplômes nationaux sont l'unique base garantissant les grilles salariales des conventions collectives et des statuts.

À l'opposé de cette société du contrôle et des conceptions libérales fondées sur la rentabilité financière, nous défendons le principe de l'efficacité sociale pour le progrès, l'épanouissement et l'émancipation de chaque individu. Cela repose sur :

- la réaffirmation du droit à la qualification et à la certification, conditions du respect des classifications, des salaires et de la promotion professionnelle des salarié-e-s.

- la mise en valeur de ses potentialités et le développement de son esprit critique, de ses capacités à comprendre et maîtriser la réalité qui l'entoure. Le Service public est le garant de cette efficacité sociale.

Le Service public constitue la base d'un investissement social, qui n'est pas seulement financier, mais aussi culturel, démocratique et garant de nos garanties collectives.

C'est pourquoi nous dénonçons en permanence l'utilitarisme qui menace la qualité et les missions de celui-ci et que nous défendons en même temps la liberté indispensable au développement des connaissances, à l'essor des activités intellectuelles et culturelles d'un côté et leur appropriation par l'ensemble du corps social, sans exclusive, de l'autre.

Les politiques d'austérité (restrictions budgétaires, réduction des effectifs publics, Modernisation de l'action publique...) qui n'épargnent pas l'éducation, l'enseignement supérieur, la recherche, les associations d'éducation populaire et la culture, sont la ligne directrice de toutes les politiques publiques actuelles. C'est contre ces politiques et pour proposer d'autres politiques que la FERC-CGT lutte.

## ENJEUX ET RÔLE SOCIAL DE L'ÉDUCATION :

Pour la FERC-CGT, l'école publique, résultat de luttes séculaires et attaquée de façon constante, doit être défendue et renforcée. Elle doit contribuer à la construction des connaissances, constituer un lieu où tous les élèves peuvent s'approprier les savoirs, acquérir un esprit critique et accéder à la culture.

Ainsi, elle contribuera à l'émancipation de tous.

A *contrario*, pour les tenants du capitalisme, l'École a toujours eu un double rôle : employabilité d'une part et rôle idéologique de transmission des valeurs de hiérarchie dans la société tant par ses contenus que par son organisation d'autre part. C'est en ce sens que la massification a été acceptée pour obtenir une main d'œuvre plus qualifiée. De même, la loi dite de Refondation votée en 2013 confirme le socle commun dit de connaissance et de compétence et donc se contente de poursuivre les réformes précédentes, à tous les niveaux de l'École, tout en induisant une réforme des statuts qui pourrait conduire à des dérives inquiétantes.

Ces réformes imposent un système scolaire qui conforte voire aggrave les inégalités. Il n'est plus question d'émancipation. Au contraire, l'École actuelle par son processus de sélection et par sa capacité à reproduire les classes sociales et les inégalités de genre convient parfaitement aux capitalistes et à leurs relais.

Les moyens accordés par le gouvernement Hollande non seulement ne permettent pas de rattraper les pertes des années Sarkozy mais en plus ne permettent pas de compenser la hausse démographique.

Ainsi, la réforme de l'Éducation prioritaire se fait à moyens constants aggravant en fait la situation dans de nombreux territoires. De même, la réforme des rythmes scolaires a priorisé la question budgétaire plutôt que celle de l'amélioration des conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves.

La concurrence en place entre l'enseignement public et l'enseignement privé ou encore entre les lycées professionnels et les CFA (centre de formation d'apprentis) fait peu de cas de la situation des personnels et des jeunes en formation.

# FICHE 1

Ce qui compte, pour le gouvernement, ce n'est pas la qualité de la formation, mais les logiques de rentabilité.

L'enseignement privé sous contrat scolarise aujourd'hui 20 % des élèves formé-e-s par 15 % des enseignant-e-s (payé-e-s par l'État). L'état soutient ainsi financièrement l'enseignement privé alors que ce dernier concurrence l'enseignement public en se présentant comme une alternative et pas seulement pour des questions de moyens et d'encadrement : il se présente aussi comme soi-disant capable de répondre aux difficultés scolaires des élèves. Cette concurrence, fondée sur des mensonges (ainsi le taux d'encadrement des élèves dans le privé est moins bon que dans le public), met en difficulté le Service public d'Éducation.

## LA FERC REVENDIQUE

Comme toute la CGT, la FERC-CGT revendique une scolarisation obligatoire de 3 à 18 ans, possible dès 2 ans. Elle considère que cette scolarisation obligatoire se fonde sur la laïcité qui est une des garanties d'une éducation émancipatrice libre de toute pression idéologique et confessionnelle. En ce sens, elle considère que la formation initiale est un droit pour toutes et tous et revendique un grand service public d'Éducation nationale unifié et laïque. La FERC CGT ne sera pas spectatrice du développement continu du privé : elle s'y opposera et montrera qu'un autre modèle éducatif est possible. Pour la FERC-CGT, il faut reconstruire du collectif dans les écoles, collèges et lycées. Elle revendique une véritable autonomie pédagogique fondée sur le travail collectif de l'ensemble des personnels intervenants dans l'Éducation nationale. Pour ce faire, la FERC-CGT revendique des moyens horaires pour permettre ce collectif. Elle considère que les ESPE (Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation) actuelles

devraient devenir des Écoles Supérieures des Personnels de l'Éducation nationale, permettant la constitution, dès la formation initiale, de cette communauté éducative. Tous les personnels, y compris les personnels d'éducation, administratifs, techniciens, de santé et sociaux qui sont trop souvent ignorés, doivent faire partie de cette communauté éducative.

## ENJEUX ET RÔLE SOCIAL DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

L'éducation populaire se définit généralement en complément de l'Éducation nationale avec pour objectif une diffusion de la connaissance entre tous afin de permettre à chacun-e de s'épanouir et de trouver la place de citoyen-ne qui lui revient. Elle ne se limite pas à la diffusion de la culture académique ni même à l'art au sens large, mais également aux sciences, aux techniques, aux sports et aux activités ludiques,... Ces apprentissages sont perçus comme l'occasion de développer ses capacités à vivre en société : confronter ses idées, partager une vie de groupe, s'exprimer en public, écouter, etc. Mais aujourd'hui, les associations nationales et les services publics territoriaux, quel que soit leur champ d'intervention - action sociale, culture, éducation, environnement, vie quotidienne, sports, recherche, santé - rencontrent des difficultés économiques, notamment du fait des baisses générales de subventions d'État voire de leur suppression. A cela s'ajoutent la diminution des postes FONJEP 1 ainsi que le « rappel » des fonctionnaires « mis à disposition », situation renforcée dans le cadre des politiques d'austérité publiques (RGPP- MAP).

Ces politiques conduisent les associations à se transformer en « simples opérateurs », et les contraignent à développer un activisme qui relève plus de la consommation sociale ou

culturelle que de l'Éducation Populaire. On assiste ainsi à la mise en concurrence des associations.

Le mouvement sportif, engagé dans une marchandisation extrême, une financiarisation dangereuse des activités professionnelles, échappe de plus en plus à ses pratiquant-e-s. Le recul de l'État, l'abandon des agents de jeunesse et sport, la non reconnaissance de la priorité éducative de l'Éducation Physique et sportive, s'accompagne d'une précarisation des salarié-e-s de ce secteur.

## LA FERC REVENDIQUE

Dans ce contexte de perte de repères structurants de la société, la logique de la FERC-CGT est celle qui avait été trouvée dès la loi de 1901 sur l'Éducation populaire : trouver des réponses au défi du vivre et faire ensemble. Les formes d'engagement et de prise de responsabilité que continuent de promouvoir les associations d'Éducation populaire font preuve quotidiennement de leur pertinence. Elles doivent permettre l'émancipation du/de la salarié-e pour que ce/cette dernière devienne acteur/trice de sa vie sociale, professionnelle et participe à leurs évolutions, à leurs transformations, à leurs socialisations. Les salariés doivent se réapproprier le militantisme, retrouver la lutte, reposer la question du projet politique d'Éducation populaire.

Pour la FERC-CGT, le projet éducatif d'une association d'Éducation populaire intègre obligatoirement une visée éducative et partenariale de la gestion de l'association.

La FERC CGT lutte donc pour valoriser les approches contemporaines de l'éducation populaire ; l'éducation artistique et culturelle doit devenir un des moyens pertinents pour favoriser la cohésion sociale. Elle devrait permettre d'œuvrer, en particulier, à stimuler l'expression de chacun-e, qu'elle soit personnelle ou collective.

## ENJEUX ET RÔLE SOCIAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'Enseignement supérieur délivre des diplômes nationaux. L'adossé de l'enseignement à la recherche permet une formation à la recherche, par la recherche. L'ESR contribue donc au développement du front des connaissances de la même façon qu'il nourrit l'activité économique, sociale et culturelle du pays.

Alors que les connaissances ont besoin de liberté, de variété et de foisonnement pour se développer, c'est au contraire un vaste mouvement de formatage des disciplines, de réduction de l'offre et de professionnalisation des enseignements qui est à l'œuvre aujourd'hui. Le patronat, désormais très représenté dans les instances des établissements, a ainsi la possibilité de faire valoir directement ses intérêts propres au détriment de l'intérêt général.

Ainsi, les lois LRU-Pécresse (2007 - Libertés responsabilités des universités) ont doté les établissements de « l'autonomie », puis la LRU-Fioraso (2013) a imposé le regroupement régional des établissements. Ce désengagement de l'État a pour conséquence une forte baisse des dotations, imposant des coupes sombres (emplois, formations, etc) et l'obligation de regroupements régionaux des établissements soit par fusion d'établissements soit par la création de Communautés d'universités et d'établissements (ComUE). Les ComUE/fusions entraînent la mutualisation forcée des services au détriment des emplois et des conditions de travail, de la démocratie universitaire, de la qualité de vie professionnelle et d'études des personnels et des usagers. Est supprimée aussi l'habilitation nationale de chaque formation par le Conseil national de l'enseignement supérieur

et de la recherche (CNESER). Ce dernier examine dorénavant l'ensemble des diplômes et activités d'une ComUE et de ses établissements pour délivrer une accréditation générale, tous établissements confondus, publics et privés. C'est le cadre national des diplômes qui est ainsi remis en cause. D'ailleurs, pour être en capacité de solliciter des financements européens, les responsables politiques régionaux poussent à la spécialisation régionale autour des points forts de l'économie locale qui, dans une même région s'impose à la fois à la recherche et à l'enseignement supérieur. La réforme territoriale accélère ce processus de zonage territorial de la formation et de la recherche.

### LA FERC REVENDIQUE

Pour la FERC CGT, l'ESR doit être national, gratuit, laïque, de haut niveau, démocratique et émancipateur. Il doit donc être refondé selon ces principes. Les ComUE doivent être dissoutes. En attendant, le processus doit être stoppé.

Les financements sur projet (projets ANR, Idex, Labex, I-Sites, etc.), synonymes de concurrence entre équipes et établissements, de lourdeur budgétaire et administrative et de soumission à des intérêts privés ou locaux, doivent être abandonnés au profit de crédits de fonctionnements récurrents.

Le gouvernement doit élaborer un plan d'investissements dans l'enseignement supérieur et la recherche publics s'inscrivant dans la durée afin d'assurer de meilleures conditions de travail et d'études pour toutes et tous, sur l'ensemble du territoire national. La masse salariale des fonctionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche et les emplois doivent être gérés par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les budgets (hors salaires) des laboratoires doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Leur financement doit être majoritairement récurrent (>70%) et non sur la base d'appels à projets. Les contrats avec les entreprises ne doivent pas se substituer au financement public, il en va de la crédibilité des travaux de recherche. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.

## ENJEUX ET RÔLE SOCIAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis le 5 mars 2014, c'est la loi relative à « la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » qui est la référence concernant la Formation professionnelle.

Contrairement aux réformes de 2003 et 2009, qui avaient acté de nouveaux droits pour les salarié-e-s et des financements supplémentaires (création du DIF, portabilité de ce dernier ou interprofessionnalisation de la FPC par le biais de la création du FPSPP...), cette loi pose, au contraire, les bases d'un désengagement de la responsabilité sociale des entreprises par une baisse d'environ 30% de leur obligation légale de financement (environ 2,3 milliards sur les 6,8 existants aujourd'hui) et cela sans leur imposer une quelconque avancée pour les salariés en matière de véritables garanties collectives. Elle porte en elle le risque de renvoyer sur chaque individu la responsabilité de se former.

La CGT a porté la création d'un Compte Personnel de Formation (CPF) ambitieux dans le cadre d'une formation tout au long de la vie. A contrario, le CPF instauré par le gouvernement n'est qu'une fenêtre de tir pour externaliser la formation professionnelle qualifiante de l'en-

# FICHE 1

08

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

treprise. Les responsabilités patronales ne se limiteraient demain qu'à l'adaptabilité, ou au mieux à l'employabilité, hors toute progression professionnelle. On cherche ainsi à substituer aux qualifications personnelles des salarié-e-s des compétences réduites aux besoins immédiats de l'entreprise. On est loin du CPF porté par la CGT !

Derrière le paravent du CPF le MEDEF a fait passer la poursuite de sa croisade contre le prétendu « coût du travail ». Le constat est là : la formation va aux mieux formés dans l'emploi, alors que la part des 33 milliards consacrés aux chômeurs/euses est largement en-dessous des besoins. Par exemple de 2011 à 2012, 60% des 25-54 ans en emploi ont bénéficié d'une formation contre 40% des privé-e-s d'emploi.

La loi permet aussi d'aller plus loin sur les questions liées à la décentralisation et au lien désormais affirmé entre l'emploi, l'orientation et la formation à l'échelle nationale et territoriale.

Le transfert de l'ensemble des compétences de la formation professionnelle continue aux Régions est achevé dans le cadre du Service Public Régional d'Orientation et de formation professionnelle (SPRO) imposé aux personnels.

La question de l'égalité d'accès de l'ensemble des bénéficiaires sur l'ensemble du territoire est posée.

## LA FERC REVENDIQUE

La FERC-CGT revendique la création d'un Service Public national de la Formation professionnelle avec une mise en œuvre au niveau régional. Cette question porte notamment la problématique de la place, du rôle, des missions, de la complémentarité et des statuts des acteurs/actrices de la Formation professionnelle.

Elle pose aussi la question de l'égalité, y compris l'égalité femme-homme, d'accès à la Formation professionnelle puisque la FERC-CGT défend la possibilité pour les salarié-e-s de reprendre leurs études. En ce sens, l'introduction d'un droit opposable au retour en formation, pour les jeunes étant sortis sans diplôme du système scolaire, va dans ce sens. Mais sans moyen, il restera lettre-morte.

La FERC-CGT revendique la possibilité pour toutes et pour tous de pouvoir reprendre ses études et donc le fait que le Service public d'Éducation ait les moyens de mettre en place des formations adaptées.

Aux antipodes d'une sécurisation des parcours professionnels, simple traitement social du chômage, nous revendiquons la sécurisation des personnes elles-mêmes dans leurs parcours professionnels.

Pour la FERC-CGT, cette question est au cœur de la campagne « coût du capital » visant une autre répartition des richesses créées par le Travail : le patronat doit financer la Formation professionnelle et cesser de se désengager !

## ENJEUX ET RÔLE SOCIAL DE LA RECHERCHE

Dans le contexte des politiques nationale et européenne actuelles, le secteur de la recherche a connu de nombreuses attaques : Pacte pour la Recherche en 2005, lois Libertés et Responsabilités des Universités (LRU1 & 2) 2007-2013 et Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation (SNRI) pour compléter ce dispositif en 2009. Ces textes ont trouvé leur prolongement dans la mise en place des Alliances et Consortium, fondations de coopération scientifiques ainsi que dans la réorganisation-recomposition forcée de l'enseignement supérieur et

de la recherche d'abord autour des pôles d'excellence (PRES) puis avec les Communautés d'universités et d'établissements (ComUE) ; le but du gouvernement est de régionaliser le dispositif national d'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de remettre en cause la structuration nationale actuelle de la recherche publique en EPST, et à terme, la gestion et les statuts nationaux de leurs personnels. Ce qui est dans la ligne de mire, c'est le statut de chercheur/euse à plein temps mais aussi la mutualisation des personnels de recherche pour les affecter aux ComUE et autres structures.

Cette politique s'est accompagnée de la diminution drastique des crédits récurrents des laboratoires de recherche, de la réduction des budgets des universités (dont certaines ont été mises sous tutelle pour déficit ou ponctionnées sur leurs fonds de roulement). Pour les organismes publics de Recherche, la baisse drastique des financements récurrents vise à favoriser le financement sur projets à court terme qui s'accompagne d'une explosion de la précarité. Dans le même temps, l'État favorise le patronat par le Crédit Impôt Recherche et le Grand emprunt dont tout le monde peut apprécier qu'ils se traduisent davantage par une hausse des profits que par un essor tant de la recherche non finalisée que de la recherche appliquée.

## LA FERC REVENDIQUE

Les EPST (Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique) doivent être rétablis dans leur rôle d'organismes de recherche nationaux pour lesquels les grandes orientations nationales de recherche sont de la responsabilité du gouvernement après consultation du parlement et adhésion des scientifiques chargés de leur mise en œuvre en veillant à préserver l'ensemble des champs de recherche et à assurer



la cohérence nationale de l'effort de recherche publique. Face aux tentatives de territorialisation, la FERC exige le maintien des statuts nationaux et de la gestion nationale des personnels des EPST.

Pour la FERC-CGT, il faut augmenter l'effort de recherche en passant rapidement à 3% du PIB dont 1% pour la recherche publique et 2% pour la recherche privée. Cette recherche doit contribuer au développement des connaissances et répondre aux besoins de toute la population, sans céder à la pression des intérêts privés.

Le Crédit Impôt Recherche (CIR) en faveur des entreprises doit être supprimé. Selon l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques), l'augmentation des montants du CIR n'ont entraîné aucune création de postes dans la recherche, c'est donc une niche fiscale. Les milliards détournés du budget de l'État doivent revenir aux établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

En parallèle, la FERC CGT propose que toute subvention de recherche contractualisée avec les entreprises soit obligatoirement conditionnée par : des objectifs scientifiques et technologiques décidés par les établissements de l'ESR qui doivent être directeurs de ces travaux, une évaluation scientifique indépendante régulière, des engagements de créations d'emploi scientifiques et technologiques pérennes en entreprise. La thèse doit être reconnue dans les conventions collectives.

La recherche ne saurait avoir pour seul objet l'application immédiate et concrète de ses découvertes. La recherche appliquée s'appuie sur les découvertes théoriques de la recherche fondamentale qui permet les grands progrès scientifiques. Celle-ci doit donc être subventionnée à hauteur suffisante.

## ENJEUX ET RÔLE SOCIAL DE LA CULTURE

La Culture est un droit fondamental inscrit dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1948. Ce droit fondamental n'est pas respecté. Ainsi, ce n'est que réduction des moyens et tarissement des financements avec une main mise croissante des capitaux privés et du mécénat sanctuarisée en 2003 par la loi Aillagon.

En 2013, le budget du ministère a subi une baisse de 4.5% laissant la part belle aux capitaux pour compenser ce désengagement avec force réductions fiscales et avantages. Le gouvernement veut réduire de près de onze milliards d'euros pour les trois prochaines années les dotations aux collectivités. Les inégalités en matière de pratiques culturelles s'accroissent donc : plus de la moitié de la population ne fréquentant aucun équipement culturel avec une baisse plus importante pour les musées et bibliothèques.

Aucune mesure nocive n'est laissée de côté pour tourner la page de l'État opérateur culturel et de son engagement historique en matière de soutien à la création, de promotion de la diversité culturelle, d'aménagement culturel du territoire, de préservation et de présentation du patrimoine pour son appropriation par le plus grand nombre. L'État se replie sur une mission de régulation et de contrôle.

La loi NOTRe et la nouvelle carte des régions détruisent les DRAC et rendent quasi impossible leur rôle de mise en œuvre dans tous les territoires une politique culturelle au service de tous.

Les enseignements artistiques et culturels sont malmenés dans le système éducatif. Les suppressions des classes à projet artistique et

culturel, des ateliers artistiques et de manière générale la pratique du saupoudrage et des effets d'affichage, ont porté un coup aux projets partenaires avec le monde artistique. Les associations d'éducation populaire engagées dans des actions culturelles sont menacées ou marginalisées.



## LA FERC REVENDIQUE

La Culture est partie intégrante de l'histoire de la CGT qui n'a de cesse de lutter pour l'émancipation des salarié-e-s ainsi que pour la reconnaissance du travail en tant que culture.

Pour la FERC-CGT, les politiques et les actions du ministère de la Culture doivent favoriser la rencontre et le partage, œuvrer au partage des connaissances et à la reconnaissance de toutes les cultures et de ce qu'elles apportent à la société.

La Culture ne doit pas être confinée, par les institutions et les pouvoirs publics, à ce qui pourrait s'apparenter à une sorte de « salon d'élite » : les « Beaux Arts et les Belles Lettres ».

Tous les gestes, pratiques (œuvres de la parole, de l'esprit...) dans tous les domaines ont droit au titre de culture, principalement le Travail. Cela va à l'encontre de la vision ac-

# FICHE 1

10

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

tuelle du gouvernement : une vision élitiste de la Culture, autour d'une conception académique, centralisatrice et verticale.

L'Action Sociale en faveur de la Culture et des Vacances des personnels est à ce titre essentiel. Elle doit être développée dans les établissements, avec un budget abondé à hauteur de 1% de la masse salariale.

La FERC-CGT revendique une progression significative du budget de la Culture et réaffirme son refus de la mainmise croissante des capitaux privés et du mécénat. Le Capital doit être chassé de la Culture. En ce sens, elle réaffirme la nécessité d'un ministère de plein exercice doté de moyens humains et financiers permettant de poser réellement la culture comme un enjeu de démocratie et de citoyenneté :

La FERC-CGT considère que le ministère de la Culture doit au plus vite faire mouvement vers une nouvelle définition du mot culture.

Il doit s'ouvrir aux cultures dans leurs multiplicités et aller vers les intelligences et expressions de chacun-e pour permettre toutes les rencontres sociales.



Pour la FERC CGT, les Services publics de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la formation et de la culture se retrouvent dans la construction d'un système éducatif depuis la maternelle et tout au long de la vie, qui favorise la socialisation, la formation, l'intégration de tous, sur tout le territoire.

Pour ce faire, la FERC-CGT revendique une autre logique éducative : approches critiques des savoirs et connaissances, intégration des dimensions sociales, environnementales, éthiques de l'activité professionnelle, capacité à acquérir de nouvelles connaissances, à les structurer pour mieux comprendre et agir sur la société. Cette logique reste à construire, dans un cadre collectif. La FERC CGT s'engage à construire le rapport de force nécessaire pour gagner cette nouvelle logique éducative.

Cette logique des Services publics s'oppose aux politiques austéritaires car elle doit permettre d'accompagner très tôt tou-te-s les citoyen-ne-s, et notamment ceux qui sont le plus en difficultés (élèves, étudiant-e-s, stagiaires, adultes). Elle s'accompagne d'une véritable politique sociale pour que la priorité à l'éducation et à la culture affichée trouve un sens social. Ce n'est que par la lutte que nous pourrions imposer cela.

La FERC-CGT dénonce le désengagement de plus en plus important de l'État sur toutes ces questions et construira les mobilisations pour s'y opposer.

La FERC CGT lutte pour gagner l'émancipation et l'épanouissement immédiats et à long terme, de l'enfant, du jeune, en l'aidant à se construire. C'est le sens du Service public qu'elle défend et revendique. C'est le sens du rôle social qu'elle donne à ce Service public. C'est le sens de son combat militant quotidien.

C'est ainsi que sera gagnée une École qualifiante qui permettra de valider les années d'études par un diplôme reconnu dans les grilles de classification afin de garantir les droits et rémunérations des futur-e-s salarié-e-s. Les diplômes du supérieur qui constituent le socle des qualifications, des statuts et des conventions collectives, doivent rester nationaux et strictement encadrés par le CNESER. Ce n'est pas une offre générale de formation qui doit être accréditée mais les formations qui doivent être chacune habilitée.

Favorable à des formations généralistes et professionnelles de qualité, la FERC CGT refuse l'assujettissement du contenu des formations aux stratégies industrielles et commerciales du patronat.

Elle s'oppose à la marchandisation du savoir et des connaissances comme à la financiarisation des études rendue notamment nécessaire par l'augmentation des frais d'inscription. En ce sens, les lois LRU-Pécresse et LRU-Fioraso doivent être abrogées et les responsabilités et compétences élargies des établissements doivent leur être retirées.

La FERC CGT sera de tous les combats pour l'émancipation !

## EMANCIPATION ET CONSTRUCTION DES CITOYEN-NES

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

### CULTURE COMMUNE

L'épanouissement personnel dans une société démocratique et émancipatrice passe par la construction d'une culture commune de haut niveau. Ce bagage culturel commun doit intégrer tous les aspects de la connaissance : littéraire, historique, scientifique, technologique, économique et sociale, artistique et sportive. Cela impose une formation initiale solide, de qualité, qui s'appuie sur un rapport décomplexé au savoir à l'opposé de l'artificielle opposition manuel/intellectuel qui génère discriminations et complexes.

C'est dans un contexte scolaire où le rapport au savoir ne serait pas une souffrance que se trouve légitimée la revendication de la FERC-CGT pour une scolarisation obligatoire gratuite de 3 à 18 ans. Elle s'oppose à l'école du socle jusqu'à 16 ans qui nous est aujourd'hui imposée et réaffirmée par la réforme du collège (de 2015). La FERC-CGT revendique

également la possibilité pour tous les jeunes d'accéder gratuitement à l'enseignement supérieur, sans sélection, quel que soit leur bac d'origine (professionnel, technique ou général) en leur donnant les moyens de réussir.

À l'école, au collège, au lycée, à l'université, dans les centres de formation, il faut donner les moyens et le temps nécessaire rémunéré pour mettre en commun, interroger nos référents culturels, pour pouvoir construire collectivement une culture ouverte, curieuse et critique.

La construction de cette culture commune, mais aussi celle d'une culture personnelle, doivent pouvoir se poursuivre tout au long de la vie : sur tous les lieux de formation, sur les lieux de travail (à travers l'action culturelle des comités d'entreprise ou des Comités d'Action Sociale par exemple), par l'accès à tous les lieux culturels.

Or, la politique d'austérité menée ces dernières années par les gouvernements successifs a amené une baisse drastique de tous les budgets publics de la culture. C'est l'inverse de ce que nous portons et revendiquons.

Dans une société où les inégalités se creusent, où les difficultés quotidiennes augmentent et où les tentations du repli sur soi et du rejet de l'autre sont de plus en plus nombreuses, il faut un renforcement de moyens du Ministère de la Culture, tant en crédits qu'en personnels, bien au-delà du 1% du budget de l'État. Cette condition est également indispensable pour que des partenariats réels puissent être menés et que l'action complémentaire de l'État et des collectivités permette un réel accès de tous et toutes à la culture. Il est urgent de dépasser les clivages incompréhensibles qui opèrent en-

core entre les politiques éducatives et les politiques culturelles. Il faut entretenir les partenariats existants et continuer à les développer en permettant la construction de projets culturels de proximité réunissant les différent-e-s acteur-trice-s éducatifs, associatifs, culturels de terrain.

Il faut reconsidérer la culture dans son rapport le plus large à l'ensemble des activités humaines. De ce fait, l'égal accès du plus grand nombre à la création, aux œuvres, productions, revues culturelles participe à l'ouverture d'esprit, au partage, à la connaissance de l'autre pour comprendre, appréhender, partager, transmettre et transformer sa propre culture : c'est le chemin de l'émancipation du/de la travailleur-euse.

En ce sens, la FERC-CGT lutte pour :

- favoriser l'accès à l'art et à la culture des populations des quartiers prioritaires dans le cadre de la politique de la ville ;
- faciliter le décroisement des populations en développant les relations entre centre et périphérie ;
- aller à la rencontre des personnes en situation d'exclusion, en développant notamment les bibliothèques de rue et en donnant les moyens aux structures déjà existantes de repérage et d'extensions de leurs actions ;
- mettre en place un plan de résorption de la fracture numérique... autre facteur de fracture culturelle ;
- renforcer l'éducation artistique et culturelle et les pratiques en amateur/trice ;
- agir pour une meilleure représentation de la diversité culturelle dans une perspective de dialogue inter-culturel ;

## FICHE 2

- œuvrer pour une culture solidaire et réaliser des passerelles entre les champs de l'action culturelle et artistique, sociale, éducative et territoriale, et encourager le rôle solidaire des artistes ;

- favoriser les actions culturelles de proximité et soutenir les expériences participatives ;

- modifier, adapter, changer les lieux culturels pour tenter de créer des lieux attractifs pour tous les publics ;

- adapter les médiations contre l'illettrisme aux profils des bénéficiaires, et donner les moyens de tisser le lien à la culture malgré la situation d'illettrisme ;

- adapter l'accueil dans les établissements en donnant des moyens pour l'accueil des publics allophones et leur permettre d'accéder à la culture commune.

Le service public de la culture doit être gratuit pour toutes et tous. Dans les lieux de culture, il faut envisager des politiques de médiation refondées, favorisant la socialisation à laquelle la gratuité seule ne répond pas.

### VIVRE ENSEMBLE

A l'instar de la CGT dans ses principes fondateurs, la FERC CGT entend lutter contre l'ensemble des discriminations, quelle qu'en soit la nature, qu'elles soient prohibées et inscrites dans les critères de la loi ou qu'elles ne le soient pas encore.

Les établissements scolaires, culturels et d'enseignement supérieur doivent être des lieux où se retrouve l'ensemble d'une classe d'âge. A ce titre, ils sont essentiels dans l'apprentissage du vivre ensemble et de la relation aux autres.

Dans les universités, des locaux et des moyens autogérés doivent permettre aux étudiant-e-s de

construire ce vivre ensemble en développant l'activité militante et associative dans l'établissement, dans un cadre reconnu précisant les droits et les devoirs des étudiant-e-s impliqués.

Dans un contexte de déstructuration du lien social et de pertes de repères structurants, l'Éducation Populaire constitue aussi une réponse moderne et adaptée aux défis du vivre et faire ensemble.

Il est impératif de renforcer la lutte contre les discriminations. Les différents ministères, notamment ceux de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, doivent mettre en place des groupes de travail, auxquels participeront les syndicats, afin de réfléchir aux questions de discriminations dans leur ensemble. Cela devra permettre de créer des formations obligatoires dans le cursus initial des personnels et aussi d'intégrer la question de l'ensemble des discriminations dans les programmes scolaires afin qu'aucune ne soit omise.

Les administrations ne doivent plus être spectatrices et doivent être à la pointe de la lutte contre les discriminations en mettant en place des dispositifs pour défendre les personnes (élèves, étudiant-e-s, personnels, etc.) qui s'estiment victimes de propos ou d'actes discriminatoires.

La FERC CGT exige que les différentes recommandations et préconisations de la HALDE (aujourd'hui dissoute dans le « Défenseur des Droits ») soient réellement appliquées, dans les domaines scolaire et universitaire, et qu'elles soient contraignantes.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit aussi être développée dans l'ensemble des établissements scolaires et universitaires. Au lieu de reculer devant les forces réactionnaires, comme ce fut le cas pour

**STOP !**



**A LA  
DISCRIMINATION**

les ABCD de l'égalité, le ministère doit promouvoir la lutte contre les stéréotypes de genre et mettre en œuvre une politique offensive pour favoriser l'égalité fille-garçon et permettre un accès réel des différentes filières sans distinction entre jeunes filles et jeunes garçons en faisant disparaître l'aspect genré des métiers.

Cette lutte contre les stéréotypes de genre passe aussi par une éducation à la vie affective et à la sexualité dès le primaire (par une éducation à la sexualité, au respect des individus dans leur diversité, ainsi que par une lutte résolue contre les différentes discriminations liées à l'orientation sexuelle.). Elle doit permettre d'évoquer l'ensemble des orientations sexuelles et de déconstruire les représentations genrées, et lutter ainsi contre les violences faites aux femmes et les LGBTIphobies.

La FERC CGT exige l'application stricte de la loi imposant trois heures d'éducation à la sexualité par an de la maternelle au lycée. Ces questions de vivre ensemble, de lutte contre les discriminations, d'égalité femmes-hommes doivent également faire partie du projet des organismes de formation.

Pour faire vivre et aboutir ses revendications, la FERC participe à différents collectifs (confédéraux et intersyndicaux) et y prend toute sa place. Elle s'engage dans le RESF pour garantir le droit à l'école pour les enfants de sans-papiers et le droit aux études des jeunes majeurs, ce qui implique leur régularisation, avec un titre de séjour pérenne, et dans le CDERE (Collectif pour le Droit des Enfants Roms à l'Éducation).

## LAÏCITÉ

La FERC Cgt est profondément attachée au principe de laïcité qui régit notre pays et notamment le monde de l'Éducation. La laïcité correspond à une conception politique (inspirée des valeurs philosophiques des Lumières), concrétisée par un ensemble de textes basés sur la séparation stricte des pouvoirs politiques et administratifs du domaine religieux. La loi de séparation des Églises et de l'État de 1905 déclare dans ses deux premiers articles : « *La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes [...]* » et « *La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. [...]* ». Ce principe est réaffirmé dans la Constitution de 1958. La laïcité assure aussi à tout un chacun le droit de ne pas croire. Elle permet ainsi, dans notre société multiculturelle, de vivre ensemble dans le respect des valeurs de la République, dans le respect de chacun-e, quels que soient ses origines, ses choix philosophiques ou ses convictions. La FERC CGT dénonce les dérives ou les actes xénophobes qui au prétexte de la laïcité excluent au lieu de rassembler, comme la suppression des repas alternatifs dans les cantines scolaires.

La laïcité doit aussi favoriser le libre accès au savoir et à la culture et le développement de l'esprit critique qui laisse place au doute, à la réflexion, à l'autonomie, à l'imagination et à la créativité. Par ses finalités mêmes, la laïcité est donc un pilier fondamental de l'École et de l'organisation de l'État. La FERC exige que l'éducation à l'égalité fille-garçon et la lutte contre l'ensemble des discriminations (racisme, antisémitisme, xénophobie, sexisme, LGBTIphobies, handicap, discrimination sociale, etc.) qui ont lieu dans les établissements publics s'appliquent également dans les établissements privés sous contrat.

Elle dénonce le fait que certaines réformes ne s'y appliquent pas. Cela crée ainsi une concurrence entre public et privé et un appel d'air vers ce dernier pour les parents qui veulent déroger à la règle. De la même manière, elle demande l'abrogation de toutes les lois anti-laïques (La loi du 31 décembre 1959 dite «loi Debré», notamment) et le retour au principe fondamental selon lequel l'argent public ne finance que l'école laïque et publique.

Pour une réelle égalité de traitement et de droits sur le territoire français, le Concordat de 1801 qui régit encore l'Alsace-Moselle doit être aboli et la FERC CGT revendique la nationalisation de tous les secteurs de l'enseignement privé sous contrat dans un seul service public rénové, laïque, démocratique et réellement gratuit.

La FERC s'oppose aux ComUE aussi en raison de la présence en leur sein d'établissements privés confessionnels. C'est le cas de la ComUE Lille-Nord France avec la Fédération Universitaire Polytechnique de Lille («la catho de Lille»), de la ComUE Bretagne-Loire avec les Facultés Libres de l'Ouest («la catho d'Angers»). La FERC rappelle que ces établissements se parent illégalement du titre d'université (loi du 18 mars 1880, article L718-16 du Code de l'Éducation créé par la loi du 22 juillet 2013). La FERC CGT refuse que les établissements privés confessionnels s'introduisent dans les regroupements d'ESR pour profiter d'un affichage dans le service public universitaire pour leurs intérêts. La gratuité de l'Enseignement Supérieur est la garantie d'une égalité d'accès du plus grand nombre.

De même, la FERC exige l'abrogation du décret du 16 avril 2009 qui, en application du « processus de Bologne » et de l'accord de Paris du 18 décembre 2008 entre la France et le Vatican, reconnaît « *les diplômes*

*délivrés par les universités catholiques et établissements d'enseignement supérieur habilités par le Saint Siège* ». Cette légitimation ouvre une brèche dans le monopole de la collation des grades universitaires par l'Etat.

En février 2015, le premier ministre Valls annonce qu'une formation universitaire va être étendue dans toute la France pour compléter la formation des imams et des aumôniers. Quand le gouvernement propose que l'université forme les imams et délivre des diplômes religieux, il viole délibérément la loi de 1905. Ce n'est pas à la République d'assurer la formation des prêtres, pasteurs, imams ou rabbins.

La laïcité, la neutralité et l'indépendance vis-à-vis des intérêts partisans (religieux, idéologiques, économiques, etc.) doivent mettre le service public à l'abri des pressions et des discriminations de toutes sortes.

## CONSTRUCTION DE L'ESPRIT CRITIQUE

La culture commune ne peut en aucun cas être un dogme à accepter et à intégrer sans discussion. Depuis les attentats de Paris de janvier 2015, des politiques, des intellectuel-le-s s'expriment sur la nécessité de faire célébrer et de commémorer les valeurs républicaines à toutes et tous dès le plus jeune âge, mais inculquer n'est pas éduquer.

La compréhension du fonctionnement de la société, la connaissance de ses valeurs, de leur fluctuation dans le temps est indispensable pour permettre à chacun-e de développer son esprit critique. C'est donc aussi l'apprentissage du débat, du questionnement qui doit faire l'objet d'un enseignement.

Celui-ci doit se faire à l'école, au collège, au lycée, à l'université et doit se poursuivre dans tous les lieux de

## FICHE 2

14

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

formation. Il faut donner du temps et des moyens pour mener cet apprentissage au débat et à la confrontation des points de vue.

La culture est un des lieux centraux de création de repères communs mais c'est aussi le lieu privilégié de leur remise en cause. L'accès à la culture et à la pratique d'activités artistiques participe donc à ce développement de l'esprit critique.

Dans tous les domaines de la recherche, la présence et le développement d'une recherche publique (fondamentale ou finalisée) non lucrative dans des organismes nationaux de recherche est une nécessité. C'est la seule garantie pour que sa contribution au développement des connaissances ne se fasse pas sous la pression des intérêts privés. L'exigence de rentabilité immédiate et la mise en concurrence permanentes ne sont pas compatibles avec la liberté d'explorer de nouveaux champs de recherche, de remettre en cause les cadres de pensée existants.

Le retour aux missions originelles des associations d'Éducation populaire - émancipation, formation du/ de la citoyen-ne est indispensable. Une visée éducative et partenariale de la gestion de l'association doit être inscrite dans le projet éducatif.

L'État doit consacrer 1 % de son budget à la réalisation des missions des associations d'Éducation Populaire.

Le désengagement de l'Etat et l'augmentation des charges des collectivités territoriales entraînent de très fortes baisses des dotations attribuées aux associations éducatives, culturelles et sportives.

L'État se doit d'abonder la dotation financière aux collectivités territoriales, afin de leur permettre d'assumer leurs responsabilités dans ces domaines.

### DÉVELOPPER LES OUTILS AFIN DE PERMETTRE À CHACUN-E DE CHOISIR SON ORIENTATION ET SA FORMATION.

Au centre des débats sur l'orientation, les sorties sans qualification reconnue du système scolaire, les échecs dans l'enseignement supérieur, sont régulièrement imputés à l'orientation et aux personnels, occultant volontairement l'absence de perspectives d'emplois stables dans notre pays.

Tous les rapports rédigés ces dernières années s'accordent sur le fait que si l'information, le conseil, l'accompagnement pour l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle, participent des missions fondamentales du système éducatif, il faut abandonner la vision de l'orientation par défaut voire « couperet » pour donner une image plus claire et plus attrayante des métiers et des activités en tenant compte des aspirations personnelles des jeunes.

On assiste depuis quelques années à une véritable casse de ce service public d'orientation de l'Éducation Nationale, par l'érosion de ses personnels, le regroupement progressif des CIO et la diminution drastique de leurs moyens de fonctionnement, qui les rendent de moins en moins accessibles (localisation, horaires d'ouverture,...) : ainsi le désengagement de l'État est en cours et les risques de régionalisation patents. Un transfert progressif des missions des COP vers les enseignant-e-s est en train de s'opérer.

Une mission de conseil en orientation, exercée par des personnels spécifiques et formés s'appuyant sur le corps statutaire des COP de l'Éducation nationale, indépendants des chef-fe-s d'établissements, des branches patronales et des décideurs régionaux doit être maintenue et réaffirmée dans l'Éducation Nationale.

Un pilotage national doit reconnaître les missions des conseiller-e-s, les valoriser et garantir à toutes et tous les usagers une égalité de traitement. Cette mission relevant exclusivement du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur doit rester distincte de la mise en place du SPRO (service public régional de l'orientation) dont le périmètre concerne la formation continue des salarié-e-s en emploi ou privé-e-s d'emploi.

Dans le supérieur, les universités se sont vues attribuer deux nouvelles missions, l'orientation et l'insertion suite à la loi LRU. L'orientation « active » pratiquée par les universités n'a pas pour objet d'accompagner les étudiant-e-s. C'est au contraire un outil de sélection qui, au prétexte d'« excellence », va permettre aux établissements de choisir leurs étudiant-e-s et de contrôler l'accès à leur offre de formation.

La mission d'insertion a pour but d'améliorer l'employabilité des étudiant-e-s. Les entreprises peuvent ainsi externaliser le risque de l'adaptation à l'emploi et s'exonérer de la responsabilité du chômage des jeunes diplômés. On fait ainsi porter sur l'individu la responsabilité de trouver un emploi ou non. La mise en place de cette phase d'adaptation désormais intégrée à la formation se fait au détriment de la formation disciplinaire et de la recherche.

Aujourd'hui l'introduction du concept de « formation tout au long de la vie » entraîne l'apparition de celui « d'orientation tout au long de la vie ». Mais si formations initiale et continue et orientation sont des champs inséparables, la spécificité du public scolaire doit être reconnue. Le droit à l'information qui passe par le développement chez les jeunes de la capacité à savoir s'informer fait partie du droit à l'éducation. L'information sur les métiers et les formations est une mission à

part entière de l'école qui doit être faite sans discrimination entre les filières.

Le conseil en orientation doit permettre à un-e adolescent-e d'aborder et de confronter dans l'évocation de son projet tous les éléments qui constituent son identité : psychologiques, familiaux, relationnels, socioéconomiques et bien sûr scolaires.

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle a créé un nouveau dispositif que la CGT a porté. Il s'agit du conseil en évolution professionnelle ; il est ouvert à toutes et tous, gratuit, indépendant de l'entreprise et doit s'organiser au plus près des lieux de vie ou de travail de l'ensemble des salarié-e-s. Il doit permettre le conseil, l'accompagnement avec des personnels qualifiés et recrutés pour cette mission afin de faciliter l'accès à une formation continue qualifiante et favorisant reconversion ou évolution professionnelles.



## L'ÉDUCATION PERMANENTE ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La FERC-CGT considère qu'il est impératif de rapprocher les problématiques de Formation professionnelle continue et celles de l'emploi. Néanmoins, la finalité de la Formation professionnelle n'est pas limitée à l'accès ou au retour à l'emploi, et n'est pas une potion miraculeuse si les entreprises ne créent pas d'emploi, si les métiers disponibles ne

sont pas payés ou particulièrement pénibles... Plutôt que l'employabilité immédiate ou l'adaptation au poste de travail, problématiques que le patronat cherche à imposer, la FERC-CGT défend une Formation professionnelle source d'émancipation.

En ce sens la FERC-CGT considère que la Formation professionnelle doit accompagner les individus face aux progrès techniques, les mobilités et réorientations de parcours pour que les salarié-e-s comprennent et maîtrisent leur environnement professionnel. C'est ainsi qu'ils pourront se l'approprier et le modifier.

La FERC-CGT défend donc une Formation professionnelle continue accessible tout au long de la vie fondée sur l'acquisition et la reconnaissance des qualifications, la prise en compte des expériences et savoir-faire professionnels des salarié-e-s. Mais la Formation Professionnelle Continue ne doit pas être un pis-aller suite à une Formation Initiale qui serait dépouillée de tous moyens ou qui deviendrait sélective. Les droits et les dispositifs nouveaux (dont le CPF, Compte Personnel de Formation) représentent des avancées mais ne sont pas satisfaisants.

Pour la FERC CGT il reste à gagner que chacun-e puisse assurer pleinement son parcours professionnel, avoir une « prise » sur son avenir au sein ou en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité professionnelle choisie et non imposée.

Les formations doivent répondre aux besoins des personnels et garantir également un accès choisi à la réorientation professionnelle, aux besoins individuels en matière de nouvelle carrière. Ainsi, en premier lieu, il faut améliorer l'accès au bilan de compétence, à la VAE et réactiver pour les fonctionnaires le congé mobilité.

Tous les personnels doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue sur leur temps de travail, les demandes de formation relèvent du choix de chacun-e, sans que les autorités hiérarchiques puissent y poser un veto sans pour autant soustraire l'employeur à son obligation de formation.

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise et sur tout le territoire.

La création d'un grand service public de formation professionnelle continue, d'insertion, d'orientation et de certification doit être élaboré et piloté par l'État pour éviter les inégalités sur le territoire, même si, aujourd'hui, il doit avoir une dimension nationale avec une mise en œuvre régionale.

Ainsi, les salarié-e-s bénéficieront d'une réelle reconnaissance du caractère pluridimensionnel de la qualification qui est la somme du parcours.

Cette formation doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme telle, avec dans l'immédiat, une priorité d'accès à la formation aux salarié-e-s les plus exclus (femmes, travailleurs-euses faiblement qualifié-e-s, salarié-e-s à temps partiel et en situation précaire, personnes en situation de handicap, immigré-e-s, salarié-e-s dont la formation initiale a été interrompue).

Il faut mettre en place une vraie lutte contre les situations d'illettrisme.

Toutes les certifications de qualification professionnelle doivent avoir une valeur nationale et être transférables en les différentes conventions collectives et statuts.

## FICHE 2

16

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

### LA FERC REVENDIQUE

La scolarisation obligatoire gratuite de 3 à 18 ans et la possibilité d'accueil des enfants de 2 ans, comptabilisés dans les effectifs réels des classes.

La possibilité pour tous les jeunes, quel que soit leur bac d'origine (professionnel, technologique, général), d'accéder à l'enseignement supérieur sans sélection, sans discrimination et gratuitement (gratuité pour tous/toutes les étudiant-e-s quel que soit leur statut (étudiant-e-s, salarié-e-s, doctorant-e-s...)).

Un renforcement de moyens du ministère de la Culture, tant en crédits qu'en personnels

La nationalisation de tous les secteurs d'enseignement privé sous contrat dans un seul service public rénové, laïque, démocratique et réellement gratuit.

Que l'éducation à l'égalité et la lutte contre l'ensemble des discriminations qui ont lieu dans les établissements publics s'appliquent également dans les établissements privés sous contrat.

Qu'il n'y ait pas de distinguo entre public et privé dans l'application des réformes.

L'abrogation du Concordat de 1801 qui régit encore l'Alsace-Moselle pour une réelle égalité de traitement et de droits sur le territoire français,

L'abrogation de la loi n°59-1557 (loi Debré) du 31 décembre 1959 sur les rapports entre l'État et les établissements d'enseignement privés.

L'abrogation du décret n° 2009-427 du 16 avril 2009 portant publication de l'accord entre la République française et le Saint-Siège sur la reconnaissance des grades et diplômes dans l'enseignement supérieur.

Le retour au monopole de l'université publique de la collation des grades.

La suppression du diplôme universitaire « religions et sociétés ».

Une politique éducative contre les discriminations reposant notamment sur des campagnes de sensibilisation et d'affichage sous l'égide des ministères concourant à l'éducation et à la formation et à l'enrichissement culturel des jeunes.

L'application des différentes recommandations et préconisations de l'ancienne HALDE dans le domaine scolaire et universitaire.

L'intégration aux programmes enseignés aux élèves des problèmes liés à l'ensemble des discriminations, sans hiérarchisation.

D'intégrer la lutte contre les discriminations dans les règlements intérieurs des établissements scolaires.

La création d'un référent «égalité et lutte contre les discriminations» dans l'ensemble des établissements du secondaire et universitaires.

Des personnels qualifiés et formés tant dans leur parcours initial qu'en formation continue, sur les lieux d'éducation et de formation pour les jeunes sur la question de l'ensemble des discriminations dont certain-e-s pourront être des ressources pour aider les élèves en butte à ces dernières.

En matière éducative, la Fédération rappelle que l'éducation est un droit fondamental qui doit être garanti pour tous. Pour cela, la FERC CGT revendique :

De garantir le droit à l'École pour les enfants de sans-papiers et le droit aux études et à la formation professionnelle aux jeunes sans-papiers, ce qui implique leur régularisation.

De garantir le droit à l'École pour les enfants Roms sans stigmatisation, afin de garantir une scolarité identique pour toutes et tous.

De garantir des moyens pour la scolarisation effective des élèves « voyageurs ».

De transmettre une culture d'égalité entre les sexes.

D'intervenir dès l'école primaire pour lutter contre la formation des inégalités dès le plus jeune âge, en agissant sur les représentations des élèves et les pratiques des acteurs / actrices de l'éducation.

De promouvoir un accès réel des différentes filières sans distinction entre jeunes filles et jeunes garçons et de favoriser la mixité de l'ensemble des métiers.

L'application stricte de la loi imposant trois heures d'éducation à la sexualité par an de la maternelle au lycée.

Une réécriture de la circulaire sur l'éducation à la sexualité qui intègre le concept de vie affective et l'ensemble des orientations sexuelles.

Tous les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination doivent être plus contraignants et l'action en justice doit être facilitée.

### LA FERC REVENDIQUE

La défense et la reconstruction d'un service scolaire de l'orientation.

Un véritable droit à la formation professionnelle continue sur le temps de travail, une égalité d'accès de toutes et tous, l'acquisition d'une période correspondant à 10% du temps travaillé pour se former, la gratuité totale pour l'usager.

Des moyens financiers et humains pour l'application de la loi Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).



## REFUSER LA MARCHANDISATION ET LES PRIVATISATIONS, DEVELOPPER LES SERVICES PUBLICS, LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET SOUTENIR LES ASSOCIATIONS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE LA SOCIÉTÉ

### L'ORGANISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Les politiques publiques doivent permettre la démocratisation et l'égalité d'accès de tous et toutes à l'Éducation, à l'Enseignement supérieur et la Recherche, à la formation professionnelle et à la Culture.

L'éducation et la formation représentent un investissement pour l'avenir qui ne peut être conditionné par des considérations de rentabilité. Ignorer ce précepte conduit à créer un coût social, inscrit dans le futur, bien plus conséquent que les « économies » immédiates réalisées en supprimant des emplois au prétexte de réduire la dette publique. En matière d'Éducation, seul un « partenariat » Éducation nationale, parents, État et collectivités, est à même de permettre et de créer les conditions nécessaires à une réussite possible pour tous et toutes.

Cet investissement doit porter sur des moyens humains et financiers, sur la formation des personnels et sur la recherche pédagogique.

Ces trois axes sont indissociables.

Ils doivent conjuguer l'intérêt individuel de chaque élève, étudiant-e, citoyen-ne avec l'intérêt collectif de la nation. L'évolution vers de plus en plus de territorialisation entraîne des inégalités.

Mais à l'opposé de cette démarche, les réformes entreprises ces dernières années par les gouvernements de droite comme ceux se réclamant de la « gauche » tendent à développer l'autonomie et la territorialisation dans tous les secteurs pour faciliter la mise en place des politiques libérales. Celles-ci conduisent à l'étranglement finan-

cier et au démantèlement des services publics et des associations de notre secteur. Pour cela, l'abandon des réformes (Darcos dans le 1er degré, rénovation de la voie professionnelle, réforme du lycée, réforme des rythmes, réforme des collèges, loi LRU-Pécresse et LRU Fioraso...) est un préalable.

Il y a un changement profond dans la logique de fonctionnement des structures scolaires, universitaires ou les organismes de recherche. Ces réformes génèrent de dangereuses dérives pour les conditions de travail des personnels. Elles ont des répercussions négatives sur les conditions d'études des élèves comme des étudiant-e-s. Cela remet par exemple en cause le caractère national des diplômes et du service public d'éducation. C'est un obstacle à l'accès pour toutes et tous à la formation, la Culture, ou à l'éducation populaire.

### CONTRE LA MARCHANDISATION ET LES PRIVATISATIONS, LA GRATUITÉ !

La CGT revendique le droit à la scolarité jusqu'à 18 ans. Pour que ce droit puisse s'exercer, il est nécessaire d'assurer la gratuité des études pour les élèves ou les apprenti-e-s. L'inscription à l'université doit être gratuite et sans sélection. Les étudiant-e-s doivent bénéficier des aides financières directes et indirectes et d'une allocation d'autonomie en fonction de leur situation individuelle. Il faut protéger les activités culturelles et d'enseignement de toute marchandisation en excluant les missions publiques culturelles et d'enseignement de toute mise en concurrence commerciale.

Pour la culture, il faut favoriser la mutualisation des moyens budgétaires, par exemple des moyens budgétaires des musées nationaux, et il faut réintégrer au sein du service public culturel les missions transférées à des structures de droit privé ou externalisées.

### LES PERSONNELS ET LEURS MISSIONS FACE À LA RÉGIONALISATION

Une nouvelle phase de décentralisation / régionalisation est mise en place par le gouvernement Hollande (« acte III de la décentralisation », réforme de l'État avec les lois NOTRe et MAPTAM (Loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles)). Cette réforme structurelle, couplée avec la politique d'austérité (pacte dit « de responsabilité ») qui opère sur le plan financier, constitue un axe majeur de la politique actuelle de privatisation et de destruction des services publics, conformément aux injonctions de l'Union européenne.

Un triple mouvement est mis en œuvre :

- de nouvelles compétences sont transférées de l'État vers les « territoires », généralement sans les budgets nécessaires. Au passage, des missions de service public sont délaissées, abandonnées ou privatisées.

- les « territoires » sont complètement réorganisés, avec la fusion de régions, la création des métropoles, ce qui prépare la disparition des départements et des communes. Les académies vont subir des réorganisations, et à terme très probablement des fusions.

# FICHE 3

18

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

Les collectivités sont étranglées financièrement et contrôlées de façon de plus en plus stricte par les préfets. Pour les usagers, les conséquences se traduisent très souvent par une augmentation des impôts locaux (plus injustes que l'impôt sur le revenu) et une réduction des services publics.

Pour les personnels, les conséquences de cette restructuration d'ampleur vont être des réaffectations permanentes, des mobilités fonctionnelles ou géographiques forcées, des fins de contrat pour les contractuel-le-s, etc. Les ministères se débarrassent de la gestion de leur personnel ; les actes de gestion des fonctionnaires sont de plus en plus effectués de façon interministérielle dans les territoires et soumis à l'arbitraire du préfet, à l'encontre des prérogatives des CAP. Tout est préparé pour un futur transfert massif de catégories de personnels vers les régions.

Ce plan de restructuration provoque une souffrance au travail accrue. Le télétravail ne saurait être une réponse générale et collective à ce plan. L'interministérialisation des corps de fonctionnaire accompagne et facilite ce processus, à l'instar du PPCR.

La FERC CGT défend les missions des personnels et leurs statuts qui y sont liés.

La FERC CGT s'oppose à la régionalisation / décentralisation en cours. Elle s'opposera aux restructurations des académies, qui préparent leurs fusions. Elle s'opposera aux fusions des CROUS, des ESPE, etc.

Pour la FERC CGT, les fonctionnaires d'État doivent rester gérés par leurs ministères respectifs (Education nationale, Enseignement supérieur, Recherche, Culture), via, le cas échéant, les académies ou les organismes.

Dans notre secteur, les lois Peillon de « Refondation de l'École » de 2013, les lois LRU-Pécresse de 2007 et LRU-Fioraso de 2013 pour l'uni-

versité contribuent à cette politique, en « autonomisant » et territorialisant l'école, le collège, le lycée et l'université. Les diplômés et les statuts nationaux d'État sont également visés. Les personnels de la Culture sont directement touchés par la réforme de l'État (DRAC, Archéologie préventive...).

## ÉDUCATION NATIONALE

La loi de « Refondation de l'École », mise en place par Vincent Peillon en 2013, a inscrit de grands bouleversements dans l'organisation de l'École primaire. En imposant contre la volonté des personnels et des parents une réforme des rythmes, elle a renforcé les inégalités territoriales en renvoyant le coût des activités vers les collectivités locales ou les familles.

La réforme des collèges imposée brutalement par Najat Vallaud-Belkacem au lendemain des grèves massives de mai juin 2015, poursuit cette même logique : autonomie des établissements (qui est en réalité celle des chef-fe-s d'établissements), remise en cause des disciplines et resserrement autour du « socle des compétences » combattue depuis sa mise en place en 2005. Cela a pour conséquence une mise en concurrence entre les personnels, entre les disciplines, une augmentation de la charge de travail et une dégradation des conditions de travail. Après les réformes des 3 voies du lycée initiées en 2009 par la voie professionnelle, le ministère achève ainsi l'architecture libérale de « l'école du socle ».

La crise causée par le capitalisme aggrave la situation sociale et scolaire de nombreuses familles, le ministère a annoncé en juin 2014 un « nouveau plan de relance » de l'Éducation prioritaire.

Dans les faits, celui-ci se caractérise avant tout par une nouvelle carte des réseaux collège-écoles - les lycées en sont pour le moment exclus

de fait - qui s'est soldée par la sortie d'un grand nombre d'établissements et écoles de tout dispositif, et ce sans bilan préalable de l'action menée. Le ministère se refuse à communiquer l'indice social lui ayant servi à établir sa répartition, et certains critères qu'il met en avant sont sujets à caution. Ceci cache la volonté de maintenir un nombre constant de collèges en Education prioritaire pour des raisons strictement budgétaires. Cette réforme abandonne clairement l'objectif de réduction des effectifs par classe, pourtant fondamental pour la prise en compte des difficultés scolaires et sociales des élèves.

Il est donc nécessaire de revenir sur cette réforme. Une réflexion doit être menée sur le rôle de l'Education prioritaire, la mixité sociale et la concurrence privée/publique, afin de construire une nouvelle carte de l'Education prioritaire sur des critères objectifs et partagés, intégrant les lycées.

Le cadre budgétaire doit découler de ces critères et permettre un maximum de 15 élèves par classes.

La loi Peillon a renforcé le pouvoir des Régions sur la carte des formations professionnelles. La décentralisation de la formation professionnelle est un processus qui s'est inscrit dans la durée et la Région est devenue un lieu d'émergence des besoins de formation et de qualification.

Le désengagement de l'État du financement de la formation se traduit par une concentration de son action sur les jeunes en difficulté au détriment des demandeurs-euses d'emploi, un raccourcissement des temps de formation, la suppression des titres « à petits flux ».

Ces mesures marquent la volonté de flexibiliser la gestion des compétences dans le cadre d'une instabilité grandissante des emplois et de faire supporter le coût de la formation aux collectivités territoriales et aux usagers.

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la réforme structurelle régionale est en cours depuis plusieurs années. La loi LRU-Pécresse de 2007 a mis en place l'autonomie des universités (gestion locale des personnels et de la masse salariale, renforcement du pouvoir local notamment), et la loi LRU-Fioraso de 2013 a obligé les établissements à se regrouper dans des ComUE (communautés d'universités et d'établissements) régionales : ces ComUE chapeautent les universités publiques de la région, des unités voire des implantations des organismes de recherches publics, et des établissements d'enseignement supérieur privés. Une ESPE (école supérieure du professorat et de l'éducation, succédant aux IUFM) existe par région ou académie et est placée au niveau de la ComUE.

Cette restructuration s'est doublée d'une politique d'austérité budgétaire. Celle-ci a d'une part réduit les financements récurrents des laboratoires et des établissements et diminué le nombre de postes statutaires et mécaniquement augmenté la précarité. Elle a d'autre part consacré le financement de la recherche par projet (projets ANR, régionaux, européens...) et le rapprochement avec le privé. Le patronat s'insère de plus en plus à tous les niveaux des formations et de la recherche et il tente de plus en plus de contrôler les formations et les orientations et les résultats de la recherche. Ainsi, un nouveau « pacte » resserrant les liens établissements/entreprises a été signé en septembre 2015 entre le MEDEF et la CPU (conférence des présidents d'universités).

La poursuite d'une telle politique est lourde de nombreux risques : des catégories de personnels pourraient être transférés (vers la fonction publique territoriale, des organismes de recherche vers les universités,

vers le privé) ; les organismes nationaux pourraient être transformés en agence de moyens et à terme démantelés ; les diplômes nationaux, socles des conventions collectives et des statuts, pourraient être remis en cause (ainsi, le baccalauréat, premier grade universitaire, est régulièrement attaqué : les bacs professionnels et technologiques ne permettraient plus d'accéder à l'enseignement supérieur) ; l'accès à l'enseignement supérieur pourrait devenir sélectif et cher, avec des règles différentes selon les établissements.

Pour garantir l'indépendance, assurer les missions, et permettre les recherches à court terme et à long terme, qu'elles soient fondamentales ou appliquées, le financement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, et des organismes de recherche doit être pérenne, à hauteur des besoins et assuré par l'État. Ces missions doivent être effectuées par des personnels fonctionnaires titulaires d'État, en nombre suffisant. La dotation de base des unités doit être par ailleurs revalorisée. L'égalité d'accès aux formations de l'enseignement supérieur doit être une réalité pour tous les bachelier-e-s et sur tout le territoire. Les diplômes doivent rester nationaux.

## APPRENTISSAGE

C'est à partir de la « loi Guichard » de 1971 que va être instituée une véritable alternance entre la formation en entreprise et en Centre de formation d'apprentis (CFA). L'apprentissage est le fruit d'une histoire qui a renforcé la cohabitation entre formation initiale sous statut scolaire et sous statut salarié.

L'apprentissage doit être conçu en complémentarité et non en concurrence à la voie scolaire. La FERC-CGT refuse le développement de l'alternance sous statut scolaire. Il ne doit pas y avoir de cohabitation statut

scolaire et statut d'apprenti dans les établissements.

La FERC-CGT refuse les fermetures de formations dans le public pour permettre des ouvertures dans les CFA privés.

Les offres de formation débouchant sur des diplômes de niveau supérieur jusqu'aux diplômes d'ingénieurs renforcent la concurrence entre les opérateurs « historiques » que sont les chambres consulaires, le CCCA (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) et les établissements du Supérieur et ceux de l'Éducation nationale. Chacun faisant valoir la légitimité de son travail de formation afin de capter les financements et la taxe d'apprentissage. Actuellement en France et dans les départements d'Outre-mer, ce sont plus de 3061 sites de formations qui ont vu le jour. Les organismes gestionnaires recensés et impliqués dans le fonctionnement des CFA régionaux sont au nombre de 1007 (rapport IGAS 2014 : chiffres de 2010).

Si l'apprentissage s'est fortement unifié, sans être intégré dans un service public de l'éducation, il est massivement assuré par les finances publiques (régions et État). Toutefois il est observable que les organismes gestionnaires des CFA n'accordent que très peu de financements aux établissements qu'ils gèrent. Nous plaçons pour que les opérateurs soient tenus à un financement « plancher » pour leur outil de formation et qu'ils ne soient pas de simples gestionnaires de fonds publics.

Il y a lieu de recenser les aides régionales et nationales existantes afin de proposer un socle de droits nationaux garantissant une égalité de financement de l'ensemble des opérateurs qui auront pour mission de garantir un socle commun de moyens. La promotion de la voie professionnelle par les fonds publics ne doit pas servir uniquement à de la publicité pour l'apprentissage.

## FICHE 3

20

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

Pour une formation identique sur tout le territoire.

Pour appliquer un statut identique aux personnels de l'alternance.

Pour une réelle gratuité pour les apprenti-e-s et un statut des apprenti-e-s en formation initiale, tel que défini par la CGT.

L'apprentissage doit être un choix d'orientation pour l'élève, pas une nécessité économique subie. L'apprentissage ne doit pas être présenté comme une solution aux difficultés scolaires.

Il faut donner les moyens au collègue unique de faire réussir tous les élèves. La FERC-CGT demande la suppression du DIMA (Dispositif Initiation aux Métiers par l'Alternance). Pour un renforcement de la qualité de la formation en entreprise et dans les CFA.

Nul n'est dupe à la CGT sur les intentions des disciples de la territorialité en marche. C'est d'abord et surtout réduire massivement les masses salariales de l'ensemble des établissements publics y compris en remettant en cause les missions qui nous sont aujourd'hui attribuées, pour répondre au sacro-saint leitmotiv du coût du travail.

Après la réforme du réseau consulaire de 2010, la réforme territoriale, avec la création/fusion en 13 grandes régions, éloignera encore plus les centres de décision des usagers de CMA (Chambre des métiers de l'artisanat), aggravera l'abandon des missions de proximité, introduira un réseau à deux vitesses, 7 régions en CMAR (régionaux), 6 régions en CRMA et CMAD (départementaux), et entraînera la réduction des personnels des fonctions support, victimes des regroupements de services.

La mise en œuvre de cette territorialité accentue la baisse continue et drastique de la dotation de l'État pour le financement des actions économiques des CMA. Ce déficit n'a cessé d'être comblé par un recours

au financement par les Conseils régionaux.

Ces financements, au lieu d'être liés à des actions globales d'intervention sur le tissu économique, dépendent de plus en plus des politiques menées au niveau régional. Cela pose le problème de la continuité des missions de service public des CMA, avec des régions pauvres et des régions riches, donc des disparités dans les ressources et la destination de ces ressources.

Ainsi, beaucoup d'actions menées sont de plus en plus soumises à appel d'offre, et donc victimes du dumping social, les exemples ne manquent pas. Cela n'est pas sans conséquence pour les personnels et les usagers et cela n'écarte nullement la fusion inter-consulaire des CMA et CCI (Chambres de commerce et d'industrie) qui demeure l'objectif à court terme.

L'Apprentissage se développe de plus en plus dans le Supérieur : c'est pour les établissements de l'Enseignement supérieur un moyen de trouver de nouveaux financements... bien souvent l'aspect formation passe au second plan.

### FORMATION CONTINUE, L'AFPA, LES GRETA, LE CNAM

L'accès à la formation et à la qualification, l'orientation doivent relever d'un grand service public de formation professionnelle continue, d'orientation et de certification. Ce dernier doit être élaboré et piloté par l'État pour éviter les inégalités sur le territoire, avec une mise en œuvre régionale.

Notre organisation revendique un service public global capable de construire et sécuriser les parcours professionnels, réduire les inégalités sociales, garantir les mobilités « choisies », répondre aux besoins

exprimés par les usagers en maximisant l'accompagnement, en développant l'offre de formation qualifiante et la validation de l'expérience et l'accès à un emploi qualifié durable.

Notre organisation propose la mise en place dans chaque région, à travers des partenariats entre l'ensemble des organismes de service public concernés, Greta, Afpa, CRP, Cnam, CNED... de plates-formes de service public régional de la formation tout au long de la vie, incluant l'orientation et fondées sur l'accessibilité, l'égalité, la gratuité, la pérennité et la transparence.

La complémentarité de l'offre de formation publique peut offrir des perspectives de parcours et de réponses à des besoins qu'ils soient structurellement importants ou plus ponctuels. La constitution de filières liées aux champs professionnels, dans chaque région, offrirait des étapes dans le parcours promotionnel des salarié-e-s et ferait travailler en synergie les composantes du service public de formation dans la région.

Cette structuration sous forme de « plateforme régionale » serait porteuse d'une approche permettant de dépasser les « jeux de concurrence » face aux instances chargées des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Elle n'enlèverait rien aux Conseils Régionaux mais obligerait les décideurs à s'entendre en amont, plutôt qu'à laisser les organismes publics devenir des enjeux électoraux tout en étant placés dans un champ concurrentiel.

### ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS

Depuis la mise en œuvre du CPF (compte personnel de formation), les Organismes de formation (OF) sont en difficulté, et des baisses importantes de Chiffre d'affaire ont entraîné pour certains leur fermeture. Les OF les plus pénalisés restent les organismes de langues

à cause du retard dans la certification auprès de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) et donc l'éligibilité au CPF des formations linguistiques. Certains organismes ont dû fermer ou ont gelé les recrutements, d'autres préparent des licenciements.

Le calendrier de la réforme n'a pas pris en compte le temps d'appropriation nécessaire aux divers acteurs (complexité de l'élaboration des listes, financement méconnu), entraînant un manque de lisibilité qui fait obstacle à sa mise en œuvre. Celle-ci se fait de toute façon dans le cadre d'un financement réduit par rapport au financement antérieur : c'était une des critiques de la CGT sur l'ANI de décembre 2013. Les recrutements sont en général freinés voire remis en question. De plus, il semble qu'une réduction du volume de formation soit à prévoir, entraînant une réduction du prix de vente des formations (parallèlement à une exigence de qualité croissante). Tout ceci aboutit à une pression directe sur les salarié-e-s de ces organismes, tant sur leur rémunérations que sur leurs conditions de travail.

Les OF doivent faire preuve de capacités d'adaptation, pas toujours possibles, ni faciles, selon les cas. Pour beaucoup, la réforme nécessite de diversifier, repositionner leur offre de formation et de renforcer l'accompagnement des individus comme des entreprises. Dans ce rôle, les OF manquent actuellement de repères fiables.

Le CPF donne accès à certaines formations, dites éligibles, qui ne correspondent pas à la demande des entreprises, d'autant que la durée de ces formations est souvent longue (minimum 650 à 1200 h) et de ce fait difficilement accessibles pour les salarié-e-s en poste. Certains OF avancent que « la loi, au travers du CPF, a également rajouté un autre financement au bénéfice

des demandeurs-euses d'emploi mais pas des salarié-e-s ». D'autres questionnent : « *est-ce que des formations diplômantes sont une solution pour résoudre le chômage ?* ».

Dans un contexte très perturbé, un paysage éclaté et concurrentiel, la loi du marché ne peut en rien répondre aux exigences que nous portons. C'est pourquoi notre réflexion se poursuit autour de la construction d'un grand service public de formation continue.

## ÉDUCATION POPULAIRE ET ASSOCIATIONS

Le cadre de référence d'une association d'éducation populaire est défini par son objet statutaire.

La marchandisation du travail associatif s'oppose de fait au concept qui est de « *Fournir au peuple et particulièrement au plus démunis les moyens de s'éduquer dans tous les domaines, culturels, sportifs, humains, sociaux* ».

Le concept économique ne doit y être abordé que par la nécessité de tenir un équilibre financier, pour éviter le risque, comme on l'a vu avec la FFMJC, de devenir une source d'enrichissement financier de l'association ou de ses cadres dirigeants. L'exemple d'associations mettant en vente les biens patrimoniaux qu'ils/elles ont engrangés lorsque les subventions coulaient à flots est à cet égard flagrant

Le partenariat sous forme, par exemple, de DSP (Délégation de service public) fait sortir l'association d'éducation populaire de son cadre initial puisqu'elle devient simple organe exécutif du donneur d'ordre. Les apprentissages qui n'ont pu être dispensés, ou suivis, dans la formation initiale sont des points d'ancrages culturels qui manquent au/à la citoyen-ne pour une bonne compréhension du monde dans lequel il/elle vit.

Ces manques fragilisent la cohésion sociale.

Ce ne sont pas des actions d'éducation populaire que de traiter pour une mairie une garderie d'enfants ni de créer des voyages d'études de langues en pays étrangers à des tarifs que la population ne peut se permettre, ni de suppléer aux tâches incombant aux services de l'État, des régions ou des conseils départementaux.

Pour autant, les associations (Loi 1901) du secteur de l'économie sociale et solidaire doivent bénéficier des subsides de tous les services concentrés ou déconcentrés de la nation pour remplir cette mission primordiale d'éducation populaire, au côté, et non à la place des organismes officiels.

Le secteur associatif est bien incarné par l'objet de son statut, et il n'a pas à être la base de la recherche permanente de dérogation au code du travail et fournir au secteur de l'ESS (économie solidaire et sociale) des salarié-e-s sous-payé-e-s et surexploité-e-s.

Il faut imaginer des partenariats avec les élus municipaux, les conseils départementaux, les conseils régionaux, les CAF, rien n'empêchant que des actions parallèles soient mises en œuvre, en sus, dans un cadre territorial : encadrement, soutien à des politiques sociales et/ou culturelles d'une région, d'un département, d'une commune car le positionnement et l'ancrage territorial peuvent permettre aux élus de répondre à des besoins ponctuels, locaux, ciblés. Il serait dommage de se priver de l'expérience et de la diversité des associations.

Ainsi aux missions « historiques » de ces associations s'ajouteraient des missions ponctuelles leur assurant une souplesse dans leur budget, des occasions de mettre en pratique leurs projets éducatifs propres, de les expérimenter et ainsi d'enrichir leur réflexion, de renforcer leur implantation.

# FICHE 3

## CULTURE

La culture est le fondement de nos sociétés. La démocratie culturelle est une ambition profondément ancrée dans l'histoire de la CGT. Les avancées de la démocratisation culturelle nécessitent d'être poursuivies afin de résorber les inégalités territoriales et de faire face aux fractures sociales multiples. Il faut donc combattre tout désengagement de l'État et refuser les politiques de régionalisation. Les missions de l'État pour l'égalité d'accès, la démocratisation nécessite de donner aux DRAC les moyens d'assurer leurs missions partout sur le territoire (expertises, conseils, aides, subventions).

L'État doit défendre et développer ses outils pour aider la création contemporaine, la lecture et les médias, pour lutter contre la fracture numérique et toute autre fracture d'accès aux cultures en lien avec l'éducation nationale, le ministère de la jeunesse et sports et la cohésion sociale.

L'intervention publique est indispensable dans les domaines du patrimoine, de la création, de la transmission des savoirs et de la recherche c'est pourquoi l'État doit aussi assurer la conservation et l'accès de tous/toutes au patrimoine, assurer les missions en matière d'archéologie préventive. Il faut lutter contre toute externalisation-privatisation et ré-internaliser les missions abandonnées au secteur privé.

Cette intervention de l'Etat nécessite qu'il renonce enfin à une vision élitiste de la culture pour favoriser l'éclosion de politiques tournées vers tous les publics sans exclusive. Pour cela il doit accompagner le mouvement d'Education Populaire qui doit retrouver ses valeurs pour se mettre au service des projets citoyens. Les associations culturelles doivent sortir des situations de précarité dans lesquelles elles sont et

doivent assurer aux professionnels une reconnaissance de leur métier et de leurs droits sociaux.

Si l'État est un acteur majeur il doit aussi permettre aux collectivités d'assurer leurs missions culturelles. Bien qu'elles soient aujourd'hui, elles aussi, budgétairement affaiblies, les collectivités territoriales contribuent en effet pour plus de 85% au financement des politiques publiques.

## LA POLITIQUE SOCIALE : CROUS, FJT

La FERC revendique une réelle amélioration des conditions de vie et d'études des étudiant-e-s pour combattre l'échec universitaire. Les besoins en logement social sont patents. Ainsi par exemple, si en 1960 les Crous géraient 100 000 logements pour 300 000 étudiant-e-s, aujourd'hui ils n'en gèrent que 150 000 pour 2 210 000. L'Union des Foyers de Jeunes Travailleurs (UFJT) recense 370 foyers avec 50 000 logements qui accueillent chaque année près de 200 000 jeunes.

Rappelons que les Foyers de jeunes travailleurs fonctionnent en structures autonomes, sont subventionnés à hauteur de 20 % (État, Conseil général, CAF). Enfin l'Afpa dispose quant à elle d'une capacité de 16 100 lits pour 44 018 places de formations (hors Ile-de-France) répartis dans 133 établissements couvrant l'ensemble des départements.

Aujourd'hui, le désengagement de l'État conduit à une marchandisation du logement social des jeunes. Les CROUS, qui ont acquis un savoir-faire reconnu par les étudiant-e-s et le monde de l'enseignement supérieur, doivent être réaffirmés dans leurs missions sociales et devenir le guichet unique de la vie étudiante. Dans un souci d'efficacité et de lisibilité les CROUS doivent aussi obtenir la gestion des bourses versées

par les ministères et collectivités territoriales, cela entraîne le retour au sein du CNOUS de la sous-direction des affaires internationales. Les bourses doivent être revalorisées et les seuils revus.

Les CROUS jouent le rôle d'agence immobilière auprès des étudiant-e-s en leur proposant des logements relevant du secteur privé. Par ailleurs, ils louent des résidences à des organismes privés. En même temps, les Crous cherchent à rationaliser l'utilisation du parc immobilier tout au long de l'année en développant l'accueil ponctuel d'un public qui « paye cash » dans le cadre d'échanges de toute nature.

Les opérations immobilières actuelles de rénovation et de construction ne répondent plus aux besoins de la population étudiante la plus démunie et ne respectent pas l'égalité des chances à l'accès aux études supérieures pour tous et toutes.

Les CROUS doivent donc redevenir les seuls maîtres d'œuvre dans ce domaine. Ils doivent assurer la réalisation des réhabilitations, des rénovations et des nouvelles constructions tout en restant propriétaires du patrimoine immobilier. Tous ces travaux et réalisations doivent être effectués avec des financements publics, prenant en compte une intégration dans le schéma de la vie urbaine (proximité des cours, transports, vie culturelle, accès aux réseaux informatiques, etc.).

La restauration universitaire, quant à elle, constitue un élément social et sanitaire incontournable de la vie étudiante, par l'apport de repas équilibrés au coût maîtrisé. Cela exige un retour à la parité du prix du ticket étudiant. Un accompagnement financier renforcé de l'État doit permettre la pérennisation de la restauration sociale. La restauration traditionnelle servie dans les restaurants universitaires doit être accessible à tous-tes les étudiant-e-s en priorité.

La restauration exceptionnelle ne doit pas se faire au détriment de la restauration étudiante. Les nouvelles formes de restauration (cafétéria, restauration rapide...) doivent offrir un repas équilibré à tarif social, et non uniquement des prestations diversifiées à des tarifs personnalisés.

Le service social des CROUS assure un travail personnalisé de qualité, d'écoute, de proximité et d'efficacité pour beaucoup d'étudiant-e-s. Les CROUS sont donc les interlocuteurs sociaux incontournables de la vie étudiante pour se voir confier cette mission.

La précarité étudiante explose et même les bourses les plus hautes ne permettent plus à un-e étudiant-e de vivre décemment. Un-e boursier-e échelon 7 ne peut aller au RU midi et soir, et être logé en cité U. Il/elle est obligé-e de travailler ou de ne manger qu'une fois par jour. Il est plus que nécessaire de regrouper au sein des CROUS l'ensemble des services sociaux qui concernent les étudiant-e-s.

Les CROUS sont des établissements publics à caractère administratif bénéficiant d'un statut dérogatoire leur permettant de recruter des contractuel-le-s de droit public. Les personnels des CROUS sont très attachés à la notion de service public et de mission vers les étudiant-e-s et ne comprennent pas l'inégalité statutaire avec leurs homologues des services publics. L'inspection générale des administrations s'étonne elle aussi de cette dérogation faite aux CROUS de recruter des agents non titulaires.

La nature des missions des CROUS au service de la vie étudiante justifie l'intégration des personnels dans la fonction publique. Les CROUS doivent rester des EPCA (établissement public à caractère administratif).

Cette même politique de marchandisation se rencontre aux FJT. Ainsi, un accord-cadre entre l'État, l'UFJT et la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) signé en 2006 recommande d'ouvrir l'offre aux bailleurs privés.

Enfin, dans le cadre de la décentralisation de l'AFPA, et sa mise en concurrence avec des organismes privés de formation, on constate l'externalisation des prestations annexes à des fins purement financières. Perdure encore le problème du parc immobilier de cet organisme, propriété de l'État, toujours pas affecté à l'AFPA.

Cette marchandisation s'accompagne bien évidemment de la disparition des missions sociales de ce type d'hébergement en faveur des plus démunis et en particulier des demandeurs d'emploi en grande difficulté. Car, l'accompagnement, la formation, l'animation socioculturelle... font partie intégrante des missions des organismes - Crous, Afpa, Fjt et autres associations en lien avec la formation.

## LA FERC REVENDIQUE

L'accueil des jeunes étudiant-e-s et salarié-e-s est une prestation globale qui dépasse la seule mission « d'hôtellerie ».

Un regroupement des capacités de logement des divers organismes - Crous, Afpa, Fjt et autres associations en lien avec la formation - au service d'une politique sociale du logement non soumise à la logique financière pour répondre aux besoins des jeunes. Ces établissements sont à caractère social et doivent le rester.

Les divers publics, étudiant-e-s, stagiaires de la formation professionnelle, jeunes salarié-e-s -y compris ceux en entretien d'embauche et période d'essai- doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble de l'offre d'hébergements.

L'État doit investir dans un grand programme public de logement social à destination des jeunes et assurer l'égalité d'accès à ces services sur l'ensemble du territoire.

Les subventions publiques pour le logement étudiant doivent être intégralement réservées pour les CROUS. Elles doivent être augmentées pour que les CROUS puissent répondre à toutes les demandes. L'entretien des locaux, la sécurité, l'accueil, la maintenance et la veille doivent être assurés par des personnels de la fonction publique pour garantir un lien, une écoute et une protection envers les étudiant-e-s dont les conditions de vie se dégradent.

L'intégration des personnels des CROUS dans la Fonction Publique d'État.

La pérennité d'une offre sociale, de repas équilibrés, avec un retour à la parité du ticket étudiant. Le regroupement au sein des CROUS de l'ensemble des services sociaux à destination de tous les étudiant-e-s.

La mission socio-éducative des divers opérateurs doit être financée à 100 % afin que les jeunes n'aient à supporter que le coût réel de la fonction hébergement et de la restauration.

Les collectivités territoriales doivent coordonner sous le contrôle de l'État les missions proposées par les divers opérateurs qui doivent d'être vécues comme complémentaires les unes des autres.



Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) existent depuis 1982.

Ils n'existent dans la Fonction publique de l'État que depuis 2010. La mise en place des CHSCT réactive le droit d'alerte qui est trop peu souvent utilisé. En mai 2014, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'État et des négociations ont eu lieu sur la Qualité de vie au travail. Un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) permet de financer au cas par cas des aides techniques et humaines. La loi du 11 février 2005 impose d'ailleurs que les employeurs doivent financer l'aménagement du poste du travail par l'adaptation des machines, outillages et équipements individuels nécessaires aux travailleurs-euses handicapé-e-s dans l'exercice de leurs fonctions : le refus de prendre ces mesures constitue une discrimination.

Mais le capitalisme exige toujours plus de productivité et il vise l'anéantissement des droits des travailleurs-euses. Il faut réorienter le travail vers la satisfaction de tous les besoins sociaux.

Pour tous les salarié-e-s, l'exigence toujours plus forte de productivité à des conséquences redoutables : pénibilité, intensification, stigmatisation, mise en concurrence, dicta-

ture de la norme, du contrôle avec exigences de soumission. Il faut chaque jour faire plus avec moins.

« Le bon travail, le beau travail » est empêché.

Pour tous les autres, c'est l'exclusion et la misère sociales, la vie en miettes... Parallèlement, tout est fait dans les entreprises, les établissements, les services et la société pour masquer le réel du travail, ses conditions et organisation, son sens et ses finalités.

Tous ces dégâts, que le patronat veut rendre invisibles, ont un coût humain et social très lourd, reposent sur l'impunité de ceux qui les organisent et les transfèrent sur la collectivité publique, tout en s'attaquant aux contre-pouvoirs qui résistent encore : médecine du travail, inspection du travail, syndicats de salarié-e-s, instances représentatives des personnels.

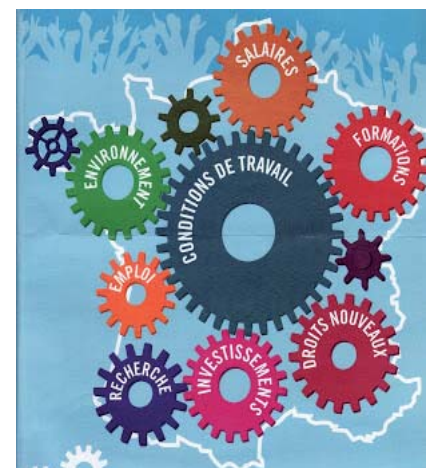
Pour les travailleurs-euses, c'est la triple peine. Les accidents et maladies professionnels sont sous déclarés. Toute demande de reconnaissance est un parcours du combattant. Non seulement les atteintes à la santé au travail peuvent conduire au licenciement, à la mise en inaptitude, mais en plus les employeurs ne satisfont pas à leur obligation d'adapter les postes.

Les employeurs dérogent aussi massivement à leur obligation d'embauche des 6% de travailleurs-euses handicapé-e-s. La loi pour l'égalité des droits et des chances du 5 février 2005 est donc très loin d'être appliquée. Souvent, les personnels en situation de handicap ne bénéficient pas des aménagements auxquels ils ont droit.

C'est un parcours du combattant pour simplement faire reconnaître son handicap.

Les registres obligatoires dans tous les lieux de travail sont souvent dévoyés de leur fonction de prévention et d'alerte, les signalements sont peu suivis d'effets. Là encore, dans de larges pans de la Fonction publique d'État, ils n'existent toujours pas. Les constats sont identiques en ce qui concerne le document unique d'évaluation des risques, rendu obligatoire pour toute entreprise de plus d'un-e salarié-e par le décret du 5 novembre 2001 et outil essentiel pour l'amélioration des conditions de travail.

80% des salarié-e-s ne peuvent saisir un CHSCT. Là où ils existent, ils sont trop souvent entravés dans leurs actions, n'ont pas suffisamment les moyens pour fonctionner efficacement, en particulier dans la Fonction publique d'État, ce au mépris du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. Les employeurs contournent de plus en plus les instances réglementaires représentatives des personnels et leur substituent des groupes informels pour tenter d'échapper à leurs obligations et responsabilités.





## LA FERC REVENDIQUE

Chacun-e doit avoir l'assurance de conditions et organisation du travail qui permettent de préserver au quotidien sa santé et doit donc bénéficier d'un environnement de travail sain et sûr, d'un suivi efficace. Ces droits doivent être affirmés dès le recrutement, durant toute la carrière et les années de retraite.

Le respect des obligations réglementaires - élimination des risques, adaptation du travail à l'humain - passe par des mesures contraignantes pour l'employeur. Celui-ci doit donc être tenu par une obligation effective de prévention, de moyens et de résultat. La politique de mise en d'autonomie des établissements ne doit pas dispenser l'État employeur de ses responsabilités et obligations.

Toutes infractions à ces obligations de santé, de sécurité, au respect des règles et recommandations comme toute non-déclaration des accidents du travail / maladies professionnelles doivent relever de sanctions immédiates, effectives, renforcées, fortes et dissuasives, avec effet immédiat, sur la base du code pénal.

L'État et les Collectivités locales, quant à eux, doivent être exemplaires, respecter leurs obligations d'employeur, faire de la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels le levier du déploiement d'une politique nationale et coordonnée de santé publique. Il génère des identités, des cultures professionnelles fortes, des conceptions éthiques, chacun-e devant pouvoir se réaliser dans son travail, lui donner du sens, se sentir utile et reconnu, mobiliser son énergie, ses compétences, son intelligence.

Le travail, son organisation, ses conditions, doivent donc faire l'objet d'un débat social permanent, les salarié-e-s doivent avoir toutes possibilités et droits effectifs de s'exprimer sur leurs réalités, être force de propositions, négocier avec l'employeur, intervenir directement pour améliorer leurs conditions de travail. Pour ce faire, le document unique d'évaluation des risques doit relever du

contrôle social en étant soumis à l'appréciation de l'ensemble de la communauté de travail.

Chaque travailleur, quel que soit son statut, doit relever d'un CHSCTE (CHSCT tous dotés de compétences sur les risques Environnementaux), avec les mêmes droits et prérogatives, quel que soit le nombre de salarié-e-s de l'établissement ou de l'entreprise (CHSCT de site, de zone, interministériels, intercommunal, de branche...)

Tout-e élu-e et mandaté-e dans une instance représentative du personnel en santé au travail doit obligatoirement bénéficier d'un crédit d'heures suffisant, quel que soit le statut de son établissement. Les seuils de délégations horaires existants doivent être relevés, en dehors de la question des effectifs.

Le nombre de journées de formation des élu-e-s et mandaté-e-s en CHSCTE doit être augmenté significativement afin d'assurer efficacement leurs missions. Leur formation continue, tout au long du mandat, doit être assurée.

Dans la fonction publique, ils doivent être associés au choix du contenu de la formation, à celui de l'organisme, de manière à permettre une véritable traçabilité de la formation Santé et Sécurité au Travail. Ils doivent avoir libre accès à tous locaux, à tout moment, disposer de tous moyens indispensables pour exercer leur mission.

Le CHSCTE doit se réunir autant que de besoin. L'employeur doit être tenu de diligenter une enquête suite à chaque droit de retrait, chaque accident du travail ou maladie professionnelle et relever de sanctions dès lors qu'il ne le fait pas. La faute inexcusable de l'employeur et le délit d'entrave doivent être étendus à tous les champs professionnels et radicalement sanctionnés par devant les tribunaux.

L'expertise sur l'organisation et les conditions de travail décidée par un CE, un CHSCT doit être effective, sans entrave, ni contestation, ni droit de véto.

La médecine du travail doit être effective partout. Les médecins doivent exercer sur des emplois stables, être formés à cette spécialité, en nombre suffisant, disposer de toutes facilités pour exercer leurs fonctions. Leurs recommandations doivent être exécutoires.

Tout-e travailleur-euse, dès son entrée dans la vie professionnelle, doit faire l'objet d'un suivi médical effectif, renforcé et annuel, quels que soient son âge, son statut. Toute mise en inaptitude doit être déclarée non réglementaire dès lors que l'employeur a failli à son obligation d'adapter les postes de travail à l'humain, de façon permanente.

Tout-e salarié-e retraité-e doit bénéficier d'un suivi post-professionnel dans le cadre d'une réelle mémoire des atmosphères et ambiances de travail. Les attestations d'exposition doivent être obligatoirement et systématiquement fournies par l'employeur. Il est nécessaire dans chaque département de développer des lieux d'accueil, de bilan de santé en nombre suffisant et dotés de moyens nécessaires. Les moyens d'étude et méthodes de travail pour permettre une connaissance fine des accidents du travail et maladies professionnelles doivent être à la hauteur des enjeux. La recherche, l'enseignement des pathologies professionnelles doivent être développés.

Le risque accidents du travail / maladies professionnelles doit être réaffirmé comme à la charge exclusive des employeurs. Des contrôles rigoureux doivent être effectués. 10% du budget Accidents du travail / maladies professionnelles doivent être réservées à la prévention.

Dans la Fonction publique. Dans la fonction publique, l'employeur ne doit plus être juge et partie. Toute victime d'AT / MP doit être obligatoirement et effectivement reclassée dans un emploi équivalent, avec maintien du salaire et des droits afférents. La réparation doit être totale, prendre en compte tous les préjudices subis avec extension aux éléments patrimoniaux (économiques).

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. La HALDE pouvait être saisie par toute personne qui s'estimait victime de discrimination.

En 2011, le gouvernement a créé une nouvelle institution, le Défenseur des droits, qui a absorbé entre autres les missions de la HALDE, mais dans une orientation fondée davantage sur la médiation que sur la défense des droits fondamentaux et de l'égalité. Jacques Toubon, opposant en 1981 à l'abolition de la peine de mort et au mariage pour tous en 2013 a été nommé à cette fonction en 2014.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Cette loi rappelle que : « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que

les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2 ».

**DANS LA FONCTION PUBLIQUE :**  
La Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction Publique signée par le Ministre et le président de la HALDE en décembre 2008.

**POUR LE SECTEUR PRIVÉ :**  
Le droit communautaire offre un important panel de ressources pour :  
- voir les discriminations (définitions des discriminations directes et indirectes),

- réparer et prévenir (Chsct, DP et CE, accords collectifs),  
- alerter (délégué-e-s des personnels).

Cela est traduit notamment par les articles 225-1 à 225-4 et 432-7 du code pénal mais ces ressources difficilement utilisables par les salarié-e-s ne permettent pas une lutte efficace par les salarié-e-s.

Dans l'Enseignement supérieur et la Recherche les statuts des personnels de catégorie A sont depuis 1984 ouverts aux étrangers extracommunautaires. Ce n'est pas le cas dans l'Éducation nationale où seuls les Français-es et les ressortissant-e-s européen-ne-s peuvent être titulaires.

Dans l'enseignement privé sous contrat, la FERC-CGT, dans l'unité avec d'autres, a obtenu en 2014 l'annulation par le conseil d'État de l'article 3 du décret du 23 août 2013, lequel prétendait restreindre l'accès à la titularisation aux seuls Français-es et Européen-ne-s.

### RAPPORT SUR LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL



## LA FERC REVENDIQUE

À l'instar de la CGT dans ses principes fondateurs, la FERC entend lutter contre l'ensemble des discriminations, quelle qu'en soit la nature, quelles soient prohibées et inscrites dans les critères de la loi ou qu'elles soient encore «légales».

La Ferc et ses organisations balisent les chemins de la connaissance, ouvrent à la compréhension du monde, à la solidarité, participent à l'instauration de la justice sociale, constituent des remparts à la reproduction des inégalités.

Dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous, la FERC combat notamment les inégalités de sexes, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

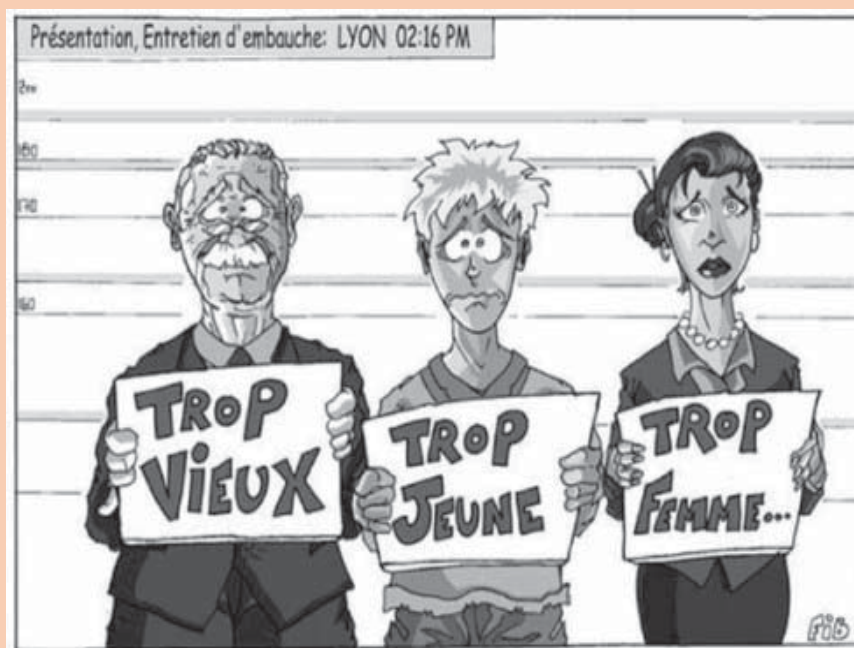
### Pour les salarié-e-s de la fonction publique elle demande :

Le respect des règles statutaires de la fonction publique d'État, notamment en matière de niveaux et concours de recrutement et d'avancement.

La réelle mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction Publique et la déclinaison à l'ensemble des ministères concernés,

Le respect de l'obligation de soutien de son administration lorsqu'un personnel est victime de discrimination,

La suppression des critères de nationalité dans l'accession à la titularisation dans l'ensemble de la fonction publique.



### Pour les salarié-e-s du privé elle demande :

Le respect du code du travail ; interdiction de toute discrimination (L1132-1 et suivants),

Le respect de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 (diversité liée aux origines raciales / ethniques, sociales et culturelles),

L'éligibilité des salarié-e-s étranger-e-s aux prud'hommes.

### La FERC demande aussi :

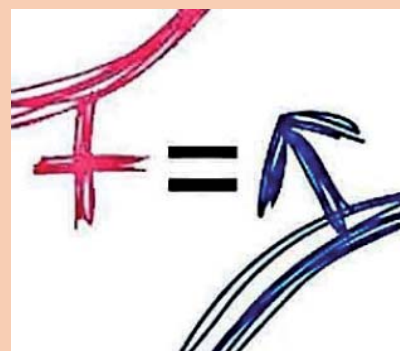
L'égalité salariale réelle Femme / Homme, qui passe par l'égalité dans l'emploi, la rémunération et la carrière, la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles, la retraite.

Une réelle mixité des métiers, un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour toutes les femmes par un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.

Pour le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.

Le rétablissement, le respect, le maintien et le renforcement de l'indépendance et de la liberté d'action des institutions de la HALDE et du Défenseur des Enfants. Le renforcement de l'action pour la promotion de l'égalité de la HALDE.

Pour cela, elle revendique que des moyens financiers et humains suffisants, au regard de leurs actions, leur soient alloués.



# FICHE 5

28

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

## LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Les différents ministères, notamment ceux de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, doivent mettre en place des instances, auxquelles participeront les syndicats, afin de lutter efficacement contre les discriminations dans leur ensemble. Les administrations doivent être à la pointe de la lutte contre les discriminations en mettant en place des dispositifs pour défendre les personnes (élèves, étudiant-e-s, personnels, etc.) qui s'estiment victimes de propos ou d'actes discriminatoires.



L'action en justice doit être facilitée. Tous les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination doivent être plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires. Il convient notamment que leur incombe la totalité de la charge de la preuve.

La Ferc doit agir pour que le droit conventionnel contre les discriminations soit mobilisé.

La Ferc doit lutter contre les discriminations légales entre nationaux et étrangers, entre communautaires et extra-communautaires. C'est pourquoi, la FERC-CGT se prononce pour la suppression de la clause de nationalité dans l'accès à la fonction publique.



La Ferc doit lutter pour faire reconnaître de nouveaux critères de discriminations qui pour le moment sont encore légaux.

La FERC-CGT revendique le droit à l'éducation et à une scolarité identique pour tous les élèves et étudiant-e-s avec ou sans papiers. Elle lutte dans le réseau éducation sans frontière (RESF) pour la régularisation des élèves et des étudiant-e-s sans papiers scolarisés en France, ainsi que de leurs familles.

Elle revendique avec le CDERE la scolarisation des enfants Roms ainsi que celle des « gens du voyage ».

Elle revendique la régularisation de tous les sans-papiers, partie intégrante du monde du travail, qu'ils/elles soient déclaré-e-s ou non, qu'ils/elles soient en activité, en formation ou à la recherche d'un emploi.

Plus largement, la carte de séjour la plus protectrice – et la plus adaptée au projet CGT de sécurité sociale professionnelle – est la carte de résident de 10 ans renouvelable de plein droit, acquis de la Marche de l'Égalité de 1983. Acquis sans cesse remis en cause par les législations successives.

La Ferc exige l'application du droit européen sur le recrutement des fonctionnaires rendant possible l'accès à la fonction publique de toute travailleur-euse n'exerçant pas des « fonctions inséparables de l'exercice de la souveraineté nationale ».

Pour continuer de faire avancer ces revendications la FERC continuera de participer et d'animer différents collectifs aux différents niveaux : fédéraux, confédéraux et intersyndicaux.



## DROITS COLLECTIFS

La FERC rassemble des travailleuses de statuts divers : agents publics, fonctionnaires, personnels à statut dérogatoire de la fonction publique, personnels de droit privé et des retraité-e-s. Les métiers, tout comme les ministères de tutelle sont variés. Face à cet éclatement, dans un contexte de remise en cause des droits collectifs des travailleuses, il est primordial d'affirmer un socle commun en deçà duquel l'expression, la défense, les revendications de chacun-e ne peuvent valablement aboutir.

Le droit à la représentation et à la négociation des travailleuses est inscrit dans le préambule de la Constitution de 46, il est réaffirmé dans la Charte Européenne des droits de l'Homme.

Le patronat public comme privé, n'a de cesse de remettre en cause ce droit, fruit des luttes sociales qui ont ponctué tout le XXe siècle : les attaques contre les institutions représentatives du personnel (IRP), la répression syndicale et les discriminations qui frappent tout particulièrement les militant-e-s de la CGT, ou encore la difficile mise en place des CHSCT dans l'Éducation Nationale et l'Enseignement supérieur avec des prérogatives bien en deçà de ce qui se pratique en droit du travail, n'en sont que quelques exemples récents. La réforme de la représentativité dans la Fonction publique 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. Les modalités de vote électronique entraînent une baisse sensible des taux de participation et visent à délégitimer les organisations syndicales.

Alors que le patronat public et privé s'ingénie à démontrer que les responsables syndicaux manqueraient de connaissances, de culture économique, ne feraient pas preuve de «responsabilité», ils découragent un investissement syndical de qualité, en limitant l'accès et la durée des formations syndicales, en ne donnant pas les moyens en termes de décharge horaire à l'activité syndicale. Ils pratiquent le « diviser pour mieux régner » entre les déchargé-e-s et représentant-e-s syndicaux-ales et les autres travailleuses.

Les droits collectifs des travailleuses dépendent de leur contrat de travail, de la taille de l'établissement, de la branche d'activité, des accords d'entreprise.

Dans la fonction publique, le statut général des fonctionnaires est un socle pour des millions d'agents. Bien que plus d'un million de non-titulaires de la Fonction publique en sont exclus.

Ces droits peuvent être améliorés selon le rapport de force instauré au sein de chaque l'établissement pour que chaque travailleur-euse, quel que soit son statut bénéficie des mêmes garanties. Cela doit se décliner principalement à travers le renforcement et la conquête de nouveaux droits en matière de liberté et exercice syndicaux, information et participation des salarié-e-s à la marche de l'établissement, négociation, droit des IRP.

Les atteintes patronales aux libertés syndicales doivent être systématiquement poursuivies, sanctionnées pénalement et intégralement réparées. La liberté de se syndiquer ne peut se concevoir sans moyens permettant une démocratie sociale et syndicale

sur le lieu et pendant le temps de travail.

Les droits syndicaux sont très insuffisants. Ils sont différents selon les établissements, entre secteur privé et public. Dans la majorité des entreprises privées, les droits et protection concernent essentiellement les élu-e-s et mandaté-e-s. Dans la fonction publique, les syndiqué-e-s non élu-e-s et non mandaté-e-s peuvent disposer d'un quota d'heures mais il existe rarement une protection spécifique des élu-e-s et mandaté-e-s.

**1) Le droit et la liberté pour tous les salarié-e-s de s'exprimer** sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que l'organisation du travail et les choix stratégiques sont les piliers d'une véritable démocratie sociale au sein des unités de travail. Sur tous les lieux de travail, l'organisation syndicale doit pouvoir agir librement sur tous les problèmes qui relèvent de sa compétence. Cela implique de repenser les notions d'obligation de réserve, d'information confidentielle lesquelles ne peuvent être opposées aux syndicats dès lors que la marche de l'établissement, les conditions de travail et de rémunération sont en cause. Le syndicat doit pouvoir entrer à l'intérieur des établissements, aucune entrave à ses actions (diffusion de tracts, publications syndicales) ne doit être tolérée.

**2) La négociation collective** doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salarié-e-s, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes de travail. La représentation des salarié-e-s dans la négociation doit être exclusivement assurée par les syndicats afin de donner toutes les garanties d'indépendance vis-à-vis de l'employeur privé ou public.

# FICHE 6

Si la négociation est obligatoire dans le code du travail sur certains thèmes, il n'existe pas d'obligation légale à la négociation dans la fonction publique : elle résulte depuis 1968 de la politique contractuelle entre l'État et les organisations syndicales représentatives.

La multiplicité des champs professionnels d'application des conventions de branche est source de complexité et d'inégalités de traitement injustifiées. Cette dispersion remet en cause la notion de garantie collective, elle doit être réduite.

**3) La formation syndicale** est un droit pour tous les travailleurs-euses. Il doit pouvoir s'exercer dès l'adhésion et tout au long de la vie syndicale. La recherche de l'efficacité syndicale est au cœur des préoccupations de la CGT. Servir le progrès social suppose des syndiqué-e-s pleinement acteurs/trices-décideurs-euses. Syndiqué-e-s, élu-e-s et mandaté-e-s doivent acquérir les connaissances indispensables à la réussite du mandat qui leur est confié. Il est nécessaire que tous/toutes maîtrisent le fonctionnement de l'établissement, la nature et le sens des décisions patronales ou des pouvoirs publics, le rôle des syndicats, le rôle des élu-e-s, les droits des salarié-e-s. Pour cela, le droit à la formation syndicale doit être reconnue pour tous/toutes et partout.

**4) Les IRP** (Instances ou institutions représentatives du personnel) ont pour objet la défense des intérêts des travailleurs-euses et l'exercice d'un contre poids aux pouvoirs de l'employeur. Par leurs actions, leur dynamisme et leur vigilance, elles font obstacle à l'arbitraire patronal. Rien d'étonnant à ce qu'aujourd'hui avec l'avènement d'un patronat décomplexé, le MEDEF et le gouvernement n'aient décidé de s'en débarrasser.

Pour que vivent les solidarités de travail, plus que jamais les institutions représentatives des salarié-e-s doivent demeurer un droit pour tous les salarié-e-s dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Elles doivent être en capacité de rendre compte aux salarié-e-s de leurs activités autrement qu'à travers l'affichage réglementaire.

Pour ce faire, les représentant-e-s du personnel doivent disposer d'informations sociales et économiques fiables sur la vie de l'entreprise et les conditions de travail. Les conditions doivent être créées pour une véritable prise en compte des avis des élu-e-s dans les procédures d'information-consultation.

## LA FERC REVENDIQUE

### POUR TOUS ET TOUTES :

Que chaque salarié-e puisse disposer d'un recours suspensif contre toute menace de sanction, licenciement ou rupture de contrat. Un droit à l'assistance par un-e représentant-e syndical-e, à propos d'une sanction, mutation, menace sur les conditions de travail et d'emploi.

Le droit pour chaque salarié-e d'être représenté-e, électeur/trice, éligible quels que soient l'entreprise ou l'établissement, sa taille et le statut ou l'âge du/de la salarié-e, de s'adresser librement aux élu-e-s du personnel et militant-e-s syndicaux/ales sur le lieu de travail.

Le droit pour les militant-e-s syndicaux/ales extérieurs de prendre contact avec les personnels d'un établissement pendant le temps de travail, même en dehors des périodes électorales.

L'obligation faite aux employeurs de communiquer les informations sur la stratégie de l'entreprise, les perspectives d'emploi, les méthodes et les conditions de travail, la formation à tous et toutes les salarié-e-s.

La participation avec voix délibérative des salarié-e-s via un-e représentant-e désigné-e par les élu-e-s au conseil d'administration des organismes gestionnaires de l'établissement.

Le droit à la formation syndicale quel que soit l'établissement public ou privé, sans aucune immixtion patronale, dans le choix et le contenu des formations à dispenser.

Le financement par les employeurs des formations (y compris celles dispensées par les organismes de formation syndicale) liées à l'exercice d'un mandat avec l'instauration d'un forfait annuel de formation, d'au minimum une semaine par an pendant l'exercice du mandat.

Le maintien intégral du salaire pendant le temps de la formation.

L'accès de droit aux formations à l'exercice du mandat pour les suppléant-e-s avec financement assuré par l'employeur.

Des accords sur les carrières professionnelles des salarié-e-s et agents ayant eu des responsabilités syndicales doivent être conclus, au niveau des branches et des établissements, leur retour à l'emploi doit être préparé et

leur formation professionnelle assurée. Ils doivent pouvoir bénéficier de validation des acquis de l'expérience.

Un statut protecteur pour tous/toutes les syndiqué-e-s à l'occasion de leurs activités syndicales avec la mise place, pour tous/toutes, d'une protection juridique.

L'obligation pour les employeurs de remplacer les travailleurs-euses absents pour raisons syndicales, de tenir compte des heures passées à l'exercice de leurs mandats dans l'élaboration de leur charge de travail.

La mise en place d'outils objectifs de comparaison des évolutions de carrière, des rémunérations, etc. pour prévenir, lutter et corriger les discriminations syndicales.

L'instauration d'un détachement total ou partiel avec des modalités claires pour une activité syndicale.

La sanction renforcée des atteintes au droit syndical, de la discrimination syndicale.

L'obligation pour les entreprises candidates aux appels d'offres et aux contrats de sous-traitance, de prouver le respect de la réglementation du travail en matière de représentation du personnel.

#### DANS LE PRIVÉ :

La mise en place, avec participation de représentant-e-s des salarié-e-s, de Conseil d'administration des établissements scolaires dans l'enseignement et la formation privés.

Le droit de bénéficier d'informations tout au long des négociations collectives au sein des établissements, au niveau régional et national.

Une mise à plat de la négociation

collective dans tous les établissements d'une branche afin de dégager les bonnes pratiques et de nourrir les avancées sociales à partir du mieux disant social.

Des sanctions effectives dans toutes les branches qui n'ont pas entamé de négociation en matière de minima salariaux conventionnels, d'égalité professionnelle, de carrière des militant-e-s syndicaux, de conditions d'emplois des travailleurs-euses handicapé-e-s, etc.

Chaque négociateur-trice mandaté-e par son organisation syndicale doit disposer d'un temps considéré comme du temps de travail, prenant en compte le temps passé en réunion, l'instruction et le suivi de la négociation ainsi que la consultation des salarié-e-s. Les frais de déplacements et d'hébergement, de documentation sont nécessairement à la charge des employeurs.

L'instauration d'un quota mensuel d'heures syndicales prises sur le temps de travail pour la participation aux assemblées générales convoquées par les organisations syndicales dans et hors l'établissement en sus de l'heure mensuelle d'information syndicale.

Un droit du personnel à être informé des activités des IRP doit être institué sous la forme d'heures d'information prises sur le temps de travail.

L'obligation de consulter le Comité d'entreprise (CE) préalablement sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration, lorsque celui-ci porte sur un droit d'information-consultation du CE ou du CHSCTE.

L'augmentation des heures de décharges syndicales pour les élu-e-s et mandaté-e-s, membres des IRP, y compris pour les suppléants-e-s.

Le droit, sans autorisation préalable, pour les Représentant-e-s de Section Syndicale, d'avoir les documents préparatoires et d'assister aux réunions du CE ou des Délégué-e-s du personnel.

Aucun-e salarié-e, ou agent, ne devrait être exclu du bénéfice des activités des IRP quand elles sont mises en place. En particulier, les maîtres de l'enseignement privé, employés par l'État doivent pouvoir recourir aux CHSCT départementaux ou académiques.

#### DANS LE PUBLIC :

L'obligation annuelle pour l'employeur public de négociation collective à l'instar du privé.

La mise en application effective des heures de décharge, qui ne peut être inférieure à une demi-journée.

L'instauration d'un temps nécessaire à leur fonction pour les représentant-e-s syndicaux/ales (ou de section syndicale) dans la fonction publique. Les moyens syndicaux doivent être proportionnels à l'effectif et des moyens spéciaux de circulation, de diffusion et de réunions pour les établissements à forte dispersion doivent être prévus.

Un alignement de la fonction publique sur les dispositions du code du travail, en matière de recours à expertise des CHSCT. Cet alignement suppose que l'employeur ne peut ni opposer de veto, ni décider des conditions de déroulement des enquêtes qui sont librement déterminées par les élu-e-s ou représentant-e-s du personnel.

Le champ d'application du délit d'entrave doit être étendu à la Fonction Publique.

## Introduction SÉCURITÉ SOCIALE, SALAIRE, RETRAITE

Seul le travail est producteur de richesses et à même de répondre aux besoins de la société. Or, malgré ce que prétendent les gouvernants, les patrons et un certain nombre d'experts pour expliquer la crise économique et la baisse de la croissance, ce ne sont pas les charges sociales qui grèveraient la compétitivité des entreprises mais bien les actionnaires et les financiers.

En effet, une part de plus en plus grande de la valeur ajoutée, c'est-à-dire des richesses créées par les salarié-e-s, est mobilisée pour rémunérer les détenteurs de capitaux, sous la forme de la charge des intérêts d'emprunt des entreprises, et de plus en plus souvent, sous la forme de revenus distribués et notamment les dividendes versés aux actionnaires. Mais ce qu'ils dénigrent et veulent faire disparaître, ce qu'ils appellent « charges sociales », ce sont nos cotisations sociales. »

En effet, le modèle social français a une particularité : les cotisations sociales (salariées et patronales) font partie intégrantes du salaire. C'est le salaire socialisé ou différé, celui qui crée la différence entre salaire net (ce que touchent les salarié-e-s en fin de mois) et le salaire brut.

Les cotisations sociales servent à financer de façon solidaire et collective la protection sociale, le régime de retraites, l'assurance chômage, les allocations familiales.

Issues du programme du Conseil National de la Résistance, elles ont pour finalité de protéger les salarié-e-s des événements inhérents à l'activité et à l'existence tout au long de leur vie. Les baisser, en exonérant les entreprises, outre le fait que cela détruit le système de sécurité sociale, est une véritable baisse des salaires des travailleurs-euses, c'est du vol !

Le coût du capital, c'est 10 points de la Valeur ajoutée qui sont passés des salaires vers le capital, depuis 1980 (soit suivant les années 10 à 20 fois le prétendu « trou » de la sécurité sociale).

Depuis trente ans la part des salaires dans la valeur ajoutée reste à peu près stable. Par contre, celle des revenus distribués, notamment les dividendes dans la valeur ajoutée, est en hausse constante.

En 1981, les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié-e dans les sociétés non financières.

En 2012, ils en représentent 45 jours soit, 4,5 fois de plus. La hausse est impressionnante.

Ce surcoût du capital qui s'ajoute à son coût réel (les investissements dans les moyens de production, infrastructures, la recherche) atteint 50 à 70% du coût du capital de l'entreprise et n'a aucune justification économique. C'est pour une bonne part un phénomène de pure rente, dont la société dans son ensemble devrait se libérer.

Ce coût du capital est totalement passé sous silence tandis que la diatribe quotidienne sur le prétendu « coût du travail » ne sert qu'à justifier des contre-réformes qui tendent invariablement à aller dans le sens d'une réduction de la rémunération du travail, des qualifications, des salaires, en particulier de leur part « socialisée » sous la forme des cotisations sociales, qualifiées de ruineuses pour la croissance économique.

Il est impératif de revaloriser le travail que ce soit par la hausse géné-

ralisée des salaires, une meilleure répartition du travail, l'amélioration des conditions de travail.

En tant que reconnaissance matérielle du travail, le salaire doit permettre à chaque salarié-e d'assumer tous ses besoins sociaux notamment par une sécurité sociale renforcée, d'accéder à une éducation émancipatrice, de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, de contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

La construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec un objectif, porteur de valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale.

Avec différents régimes, il regroupe un ensemble de droits couvrant l'ensemble du salariat. Pendant de nombreuses années, la retraite a permis d'assurer un niveau de vie moyen des retraité-e-s à parité avec celui des actifs-actives.

Depuis le milieu des années 80, les mesures et réformes successives ont programmé dans le temps une redoutable baisse du niveau des retraites à leur liquidation et tout au long de leur perception : désindexation des pensions de retraite par rapport aux salaires qui a rompu la solidarité entre actifs-actives et retraité-e-s, révision de tous les paramètres de calcul du montant de la retraite.





## SÉCURITÉ SOCIALE

Le système de Sécurité sociale français actuel a vu le jour au sortir de la Seconde Guerre mondiale, avec la mise en place du programme du Conseil National de la Résistance (CNR).

Sa finalité, dans un souci de justice sociale, « est de garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent » (article 1 ordonnance du 4 octobre 1945). Elle est basée sur un système obligatoire, dont le financement est assuré par des cotisations calculées sur les salaires, couvrant l'ensemble des risques sociaux et sur l'entraide obligatoire entre les générations, les professions, etc.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 inclut les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès. La loi du 22 août 1946 étend les allocations familiales à quasiment l'ensemble de la population et celle du 30 octobre y intègre la réparation des accidents du travail.

Diverses lois ont modifié le système de sécurité sociale depuis 1946 : en 1947, un régime de retraite complémentaire est institué pour les cadres et la sécurité sociale est étendue aux fonctionnaires ; en 1973, l'assurance vieillesse obligatoire est généralisée à l'ensemble de la population active ; en 1999, une couverture maladie universelle est créée avec pour objectif de fournir une protection de base pour tous les résident-e-s sur le territoire et une protection complémentaire pour les plus démunis-e-s.

À l'origine, la Sécurité Sociale doit être financée par les cotisations sociales payées par l'employeur et le/

la salarié-e sur le principe de « *chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins* ». Elle est gérée par des représentants-e-s des syndicats des salarié-e-s et des organismes patronaux.

Aujourd'hui elle fournit une couverture de base pour les risques «maladie / maternité / invalidité / décès», «accidents du travail / maladies professionnelles», «vieillesse» et «famille». Elle est composée de différents régimes regroupant les assuré-e-s sociaux-ales selon leur activité professionnelle.

Mais le financement de la Sécurité Sociale a évolué au fil du temps. Bien que les cotisations assises sur la masse salariale représentent encore la principale ressource des régimes, de nouvelles recettes ont vu le jour : taxes fiscales, contribution sociale généralisée (CSG) assise sur l'ensemble des revenus d'activité, de remplacement et du patrimoine instituée par la loi du 22 juillet 1993, contribution sociale de solidarité à la charge des entreprises, contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) instituée par l'ordonnance du 24 janvier 1996.

Le financement se base de plus en plus sur l'impôt et donc sur les salarié-e-s. D'autant que de plus en plus de choses restent à la charge de l'assuré-e : adhésion (obligatoire et de plus en plus onéreuse) à des complémentaires santé qui supportent de plus en plus de remboursements et de plus en plus souvent à des assurances privées à but lucratif ; déremboursement des médicaments, franchises sur les visites médicales, les médicaments, les journées d'hospitalisation, etc.

Le patronat n'a jamais accepté de devoir payer pour la protection sociale.

Avec l'aide des gouvernements successifs, il s'ingénie depuis le début à la faire passer à la charge des salarié-e-s et de leur famille soit par le biais de l'impôt soit par l'autofinancement. Les allègements et les exonérations de cotisations sociales pour les entreprises s'élèvent à 30 milliards par an.

Aujourd'hui, les allocations familiales et chômage sont dans le colimateur, au prétexte qu'il faut réduire la dette publique et renforcer la compétitivité des entreprises. Le pacte de responsabilité prôné par le gouvernement et le MEDEF en est un exemple criant.

## LA FERC REVENDIQUE

La fin des exonérations de cotisations sociales patronales et le remboursement de ce qui n'a pas été versé.

Le financement intégral de la Sécurité Sociale par les cotisations salariales et non par l'impôt.

Le maintien du financement de la branche famille par l'employeur.

La prise en charge intégrale de la perte d'autonomie par la branche maladie de la sécurité sociale.

La gestion des caisses de la Sécurité Sociale par des représentants des salarié-e-s.

L'augmentation immédiate des salaires (y compris de leur partie socialisée).

La suppression de la CSG et de la CRDS.

L'abrogation de toutes les lois et mesures qui ont mis à mal l'existence de la sécurité sociale depuis sa création.

Les attaques contre le système de retraite ont d'abord touché le régime général avec le passage des dix meilleures années de salaire aux vingt-cinq meilleures et le passage de 37,5 annuités à 40 pour accéder au taux plein (réforme Balladur de 1993).

La réforme de 2003 a confirmé cette logique et a étendu le passage de 37,5 annuités à 40 pour les fonctionnaires en 2008 (réforme Fillon). Elle instaure un système de décote et de surcote qui pénalise les carrières incomplètes (les femmes sont particulièrement touchées) et favorise la poursuite d'activité au-delà de 60 ans.

Cette réforme s'est accompagnée de celle de l'Ircantec (caisse de retraite complémentaire des agents non titulaires de la Fonction Publique) qui prévoit une baisse moyenne des pensions de 25% à terme. Le passage des salarié-e-s de l'enseignement privé sous contrat à ce système, prévu en 2017, entrainera une baisse de leur pension.

La réforme Woerth-Fillon de 2010 acte le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite pour atteindre 62 ans en 2018 (et n'a pas été remise en cause par le gouvernement lors de la contreréforme de 2012).

L'âge à partir duquel un-e assuré-e peut partir à la retraite sans pénalisation lorsque la durée de cotisation n'est pas atteinte passe progressivement de 65 à 67 ans.

Cette réforme prévoit également que le taux de cotisation retraite acquitté par les fonctionnaires soit aligné sur celui du secteur privé passant de 7,85% à 10,55% en 10 ans. Le dispositif de départ anticipé sans

condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service, et qui n'a aucun équivalent dans le privé, sera progressivement fermé.

Dans la Fonction publique le minimum garanti est désormais soumis à la même condition d'activité que dans le secteur privé, c'est-à-dire qu'il faudra désormais que les fonctionnaires aient bien cotisé tous leurs trimestres ou qu'ils attendent l'âge du taux plein pour pouvoir en bénéficier.

Le dispositif de carrière longue modifié en 2010 (les salarié-e-s ayant commencé avant 18 ans peuvent partir à la retraite au plus tôt, sous réserve d'avoir la durée de cotisation requise pour leur génération, plus 2 ans.) est assoupli par un décret du 2 juillet 2012 : les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans (18 ans auparavant) et ont la durée de cotisation requise pour leur génération peuvent prendre leur retraite au plus tôt (la condition de 2 années de cotisation supplémentaires est supprimée).

Ce décret prévoit aussi la possibilité de prendre en compte 2 trimestres de périodes de chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires liés à la maternité, en plus de l'intégration de 4 trimestres de périodes assimilées liées au service national et jusqu'à 4 trimestres de périodes assimilées liées à la maternité ou à la maladie.

La réforme Ayrault de 2013 poursuit dans le même sens avec l'allongement de la durée de cotisation : à compter de 2020, le nombre de trimestres de cotisation nécessaire pour obtenir une pension à taux plein (sans décote) va augmenter d'un trimestre tous les trois ans jusqu'en 2035.

Les actifs-ves né-e-s entre le 1<sup>er</sup> janvier 1958 et le 31 décembre 1960 devront ainsi justifier de 167 trimestres (41,75 annuités) contre 166 trimestres (41,5 annuités) pour les générations nées en 1955, 1956 et 1957. À partir de la génération née au 1<sup>er</sup> janvier 1973, la durée de cotisation sera fixée à 172 trimestres (43 annuités).

Les retraites de base ne seront plus revalorisées par rapport à l'inflation au 1<sup>er</sup> avril mais au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2013, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 a prévu un relèvement de 0,30 point des cotisations dé plafonnées, c'est-à-dire assises sur la totalité des rémunérations

La prise en compte de la pénibilité d'un métier est déjà mis à mal par le gouvernement avant même d'avoir vu le jour.

L'accord signé en mars 2013 par une partie des organisations syndicales (CFDT, CFTC et FO) sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO prévoit qu'elles évoluent en 2014 et 2015 en fonction de l'inflation annuelle moyenne moins 1 point. Ce qui correspond en fait au gel des retraites complémentaires.

## LA FERC REVENDIQUE

**En France, le système de retraite par répartition repose sur un pacte social intra et intergénérationnel.**

La retraite doit être envisagée comme un « vrai salaire socialisé » à cotisation et prestation définies : principe fondé sur les cotisations des actifs-ves pour financer immédiatement les prestations déterminées des retraité-e-s ou pensionné-e-s et sur l'ouverture de droits définis pour les cotisant-e-s.

Le régime de retraite des fonctionnaires d'État (Code des Pensions civiles et militaires de l'État) constitue l'un des piliers fondamentaux du statut et un mécanisme essentiel de la fonction publique de carrière.

Il se caractérise par l'absence de caisse ; les pensions sont directement à la charge du budget de l'État et doivent le rester. Parce que moins de 10% des fonds de l'action sociale de la Fonction publique concernant l'aide à domicile (AMD, aide ménagère, aide au retour après hospitalisation...) sont utilisés, il faut assurer le droit à l'information des salarié-e-s et des retraité-e-s pour leurs droits à l'action sociale.

La cotisation doit rester le fondement de notre système par répartition à la fois contributif et solidaire (solidarité entre les générations, solidarité entre les individus, solidarité entre les professions).

Les entreprises et employeurs ne doivent plus en être exonérés, les dettes (chiffrées) doivent être remboursées.

Ces cotisations doivent être augmentées de manière raisonnable, en particulier la part dite « employeur ».

Il est inacceptable qu'il y ait un transfert des cotisations sociales au titre de la Sécurité Sociale vers la CSG et l'impôt.

La CSG doit être abrogée ainsi que la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA : 0,3% prélevés sur les pensions des retraité-e-s imposables).

### Un socle commun de droits et de garanties

La durée de cotisation exigée pour percevoir le taux plein de pension doit intégrer les périodes d'études et de stages après 18 ans, les périodes de première recherche d'emploi (validation dès l'inscription à Pôle Emploi) et les périodes d'inactivité forcée. Sur cette base, la carrière complète doit correspondre à 37,5 annuités. La décote doit être supprimée.

Les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accident de travail et maladie professionnelle doivent être considérées comme périodes travaillées avec la prise en compte du salaire qui aurait dû être versé.

L'ouverture pour tous/toutes et dans tous les régimes du droit à

retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans (55 pour les services actifs et métiers pénibles) ou dès que les annuités nécessaires pour celle-ci sont validées (37,5) doit être garanti.

Mais la date de départ en retraite doit rester le choix du/de la salarié-e. Ce véritable choix suppose des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes.

Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes pour les salarié-e-s ayant été exposé-e-s aux conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite.

Dans ce cadre, les risques socio-organisationnels doivent être pris en compte et reconnus dans la pénibilité au travail.

De même doit être reconnu un droit au départ anticipé à la retraite à taux plein pour les personnes handicapées.

C'est pourquoi nous revendiquons l'abrogation des lois Balladur (1993), Fillon (2003), Woerth (2010) et Ayrault (2013).



# FICHE 9

36

Supplément au Lien N° 186 - mars 2016

## MONTANT DE LA PENSION

Un taux de remplacement au minimum de 75 % du salaire brut pour une carrière complète de travail doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération (traitement / salaire, primes, indemnités complémentaires de traitement, intéressement, participation...) calculé sur les 6 meilleurs mois de travail et ne doit pas être inférieur à 1700€ net.

Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) est un fonds de pension obligatoire imposé à l'ensemble des fonctionnaires. Fonctionnant sur le principe de la capitalisation, il constitue un obstacle à la revendication d'intégration des primes dans les traitements. Le RAFP doit être placé en extinction et remplacé par une modalité de prise en compte des indemnités pour le calcul de la pension relevant directement du régime de retraite des fonctionnaires de l'État.

Le minimum de pension doit être revalorisé.

L'évolution de la pension, de la retraite doit être indexée sur la valeur du point d'indice dans la fonction publique de l'État, sur les salaires,

La pension de réversion doit être fixée à hauteur de 75 % de la ou des pensions du/de la conjoint-e (marié-e-s ou pacsé-e-s) décédé-e, sans condition d'âge tant dans le public que dans le privé.

La FERC CGT exige un relèvement conséquent du plafond de ressources.

Le gel des retraites complémentaires AGIRC-ARRCO et IRCANTEC doit être levé.

Le retour de la revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> janvier et un rattrapage de 400 € pour tous.

La Ferc-Cgt demande, dans la Fonction Publique de l'État le rétablissement d'une bonification de pension aux mères de famille, permettant de compenser les retards de carrières consécutifs à la maternité et à l'éducation des enfants, jusqu'à disparition de l'écart existant avec les fonctionnaires masculins. Elle demande l'ouverture de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants.

La FERC avec l'ensemble de la CGT, revendique le maintien des services publics de proximité dont la fermeture affecte particulièrement les retraité-e-s.

## LES MOYENS POUR Y PARVENIR

La qualité de la vie en retraite dépend de la qualité de la vie au travail.

Le droit à la retraite doit être solidement articulé au droit au travail et au salaire ; il doit donc être en lien étroit avec la bataille revendicative sur la sécurité sociale professionnelle, l'emploi, les salaires et le bien être au travail.

La garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passe par le financement nécessaire à chaque régime.

Cela nécessite l'accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leurs financements, l'élargissement de l'assiette de cotisation à tous les revenus du travail, aux revenus financiers des entreprises, ainsi qu'une modulation de l'assiette de cotisation en fonction notamment du ratio valeur ajoutée/masse salariale.



## RÉMUNÉRATION

Dans la Fonction Publique le statut est basé sur le principe de carrière et le salaire est directement lié à cette notion. Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de qualification, en catégories. La grille indiciaire détermine le traitement brut mensuel des fonctionnaires selon la catégorie, le corps et le grade qu'ils occupent.

Depuis 2008, il existe des négociations triennales salariales dans la Fonction publique. Mais malgré la perte avérée de pouvoir d'achat des agents, depuis 2010 les gouvernements successifs ont décidé de geler la valeur du point d'indice. Avec l'augmentation des prélèvements sociaux (issus des dernières contre-réformes de la retraite), le traitement de certains fonctionnaires est désormais à la baisse.

La modification de la grille indiciaire de la catégorie C, puis celle de la catégorie B, sans revalorisation du point d'indice ni modification de celle de la catégorie A, contribuent de fait à l'écrasement des grilles et à la « smicardisation » de l'ensemble des catégories.

Ce dispositif ne répond pas à la dégradation de la situation salariale des fonctionnaires. Les gouvernements développent la rémunération individuelle en plaçant au cœur de leur politique salariale la promotion au mérite et les primes aux résultats.

La prime de fonction et de résultat (PFR) aujourd'hui transformée en IFSE, par le décret du 20 mai 2014, instaure une « indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise » complétée par un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière

de servir. C'est une prime individualisée, en deux parties, en fonction du poste occupé et en fonction des « résultats individuels ». Les primes au mérite sont désormais attribuées aux chercheurs-euses et enseignant-e-s chercheurs-euses « méritant-e-s ».

Ainsi, comme dans le privé la part variable du salaire va s'amplifier considérablement au risque d'accentuer la mise en concurrence des salarié-e-s au sein des collectifs de travail, le salaire dépendant de moins en moins de la qualification de chacun-e et de plus en plus du bon vouloir arbitraire de celui qui décide. Elle favorise l'individualisation au détriment de la négociation collective. Elle divise les salarié-e-s et affaiblit le rapport de force. Elle minimise et discrédite le rôle et le poids des organisations syndicales dans la négociation annuelle obligatoire



Défendre une véritable grille des classifications, défendre la reconnaissance salariale des qualifications et défendre une augmentation significative du point d'indice, des salaires, c'est fixer des points d'appui pour rendre possibles des évolutions de carrière, c'est aussi garantir l'embauche.

Dans les Établissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) comme dans l'ensemble du secteur privé, les salaires font l'objet au moins une fois par an de négociation lors des NAO dans les branches professionnelles ou dans les entreprises. Mais elles n'ont pas l'obligation d'aboutir.

Dans le secteur privé, deux leviers peuvent être utilisés pour améliorer les rémunérations : les négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les établissements et les branches et le relèvement des minima de branche. Trop souvent, les NAO ne sont que des simulacres et se soldent par des constats d'échecs où les employeurs prétextant le gel du point de la fonction publique et le contexte économique refusent toute amélioration. De plus, malgré les obligations légales, les minima de grille ne sont pas réévalués faute de sanctions.

Les entretiens annuels d'évaluation se traduisent au mieux par l'octroi de primes, dans la plupart des cas ils ne valorisent pas l'engagement et l'implication des travailleurs-euses et entretiennent une concurrence malsaine entre salarié-e-s.

Les mesures d'individualisation des rémunérations, la situation de crise économique et sociale n'ont fait qu'aggraver la perte du pouvoir d'achat de l'ensemble des salarié-e-s. Avec le gel du point d'indice depuis 2010, les fonctionnaires ont perdu plus de 13% de pouvoir d'achat en 10 ans.

La grille des salaires et sa correspondance avec celle des classifications constituent des repères indispensables pour que la qualification de chacun puisse être effectivement reconnue.

## LA FERC REVENDIQUE

L'augmentation générale des salaires et dans l'immédiat une revalorisation uniforme de 400 euros (80 points d'indice pour la fonction publique pour tous les agents titulaires et non titulaires).

Le SMIC à 1700 euros net.

Dans le privé, des négociations salariales de branches et d'entreprises portant sur les salaires réels, des augmentations régulières et la reconstruction des grilles de salaires garantis.

L'abandon de la rémunération « au mérite » source d'inégalités et favorisant le clientélisme et l'arbitraire de l'encadrement.

Dans la Fonction Publique, de véritables négociations salariales annuelles, un rattrapage immédiat du point d'indice et la revalorisation de toute la grille indiciaire et donc la revalorisation du point indiciaire parce que nous défendons le principe d'une reconnaissance salariale de la qualification de chaque salarié : de sa technicité, de ses qualifications, de l'enrichissement de celle-ci par la formation et par l'expérience.

La suppression de l'ensemble des primes au mérite.

L'intégration des primes à caractère de complément salarial dans le traitement brut.

Une indexation du point d'indice garantissant le pouvoir d'achat.

Le droit à un travail stable, sous statut (fonctionnaires dans le public et sous CDI dans le privé) à temps plein ou à temps partiel choisi et qualifié.

Pour chaque grand niveau de qualification doit correspondre un salaire de base minimum de première embauche (voir repères revendicatifs confédéraux) et on doit appliquer le principe de « à qualification égale, salaire égal ».

Un doublement du traitement entre le début et la fin de carrière.

Une amplitude de la grille allant de 1 à 5 avec intégration des régimes indemnitaires dans le traitement.

Un retour à l'échelle mobile des salaires dans la Fonction publique, et son extension à tous les salarié-e-s.

Les agents non titulaires, dont nous continuons à revendiquer la titularisation, doivent être assurés du maintien ou du renouvellement de leur contrat de travail, et bénéficier des règles communes de gestion, de rémunération et de progression équivalentes à celles des garanties des agents titulaires.

MON SALAIRE POUR VIVRE, C'EST CAPITAL

RÉPARTIR AUTREMENT, C'EST CAPITAL

LES CRÉATEURS DE RICHESSES, C'EST NOUS !

la cgt www.cgt.fr

## EMPLOI - PRÉCARITÉ

L'utilisation du temps partiel contraint devient la règle : avec des rémunérations au niveau du SMIC, cela porte à moins de 800 euros souvent les rémunérations mensuelles. La précarité sociale va de paire avec la précarité de l'emploi. La fragmentation des emplois fragilise les missions et la protection des salarié-e-s.

Que ce soit dans le privé ou dans le public, on observe un recours massif aux contrats aidés. Ces contrats ont un objectif affiché de formation et de retour à l'emploi. En réalité, ces contrats sont utilisés sur des emplois permanents dans la Fonction publique (par exemple pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap) ou à défaut d'embauches dans le privé.

Dans la Fonction publique, l'emploi statutaire est sans cesse remis en cause par les gouvernements successifs : la précarité est devenu un mode de gestion, le recours à l'intérim devient de plus en plus important, la possibilité de licencier des fonctionnaires pour motif économique est ouverte... comme elle l'est pour certains agents publics régis par des statuts dérogatoires tel le statut des chambres de métiers et de l'artisanat.

Le rapport Pêcheur, qui va inspirer le futur projet de loi sur le statut et la déontologie des fonctionnaires, propose de disloquer les garanties statutaires.

Près de 30 % des agent-e-s de la Fonction publique sont non-titulaires : vacataires, contractuel-le-s ou contrats aidés. La possibilité d'obtenir un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) représente une amélioration insuffisante car cela n'est pas une titularisation et laisse les



personnels en situation de précarité statutaire. De plus, elle conduit à un effet pervers où l'administration ne renouvelle pas les Contrats à Durée Déterminée (CDD) pour éviter d'avoir à intégrer les agents en CDI. Cette possibilité porte également le risque de « légalisation » d'un statut parallèle, celui de contractuel-le de la Fonction Publique en contradiction avec le statut de fonctionnaire.

Dans certains établissements, comme les CROUS, les personnels sont en totalité ou en partie, au prétexte de la spécificité des missions qui sont les leurs, des contractuel-le-s en CDD ou en CDI, en dérogation au statut général de la Fonction publique. De plus, les personnels en CDD ne sont pas formés aux normes d'hygiène en vigueur, ils doivent être formés sur le tas par des personnels CDI déjà à l'agonie et non formés à la formation.

Pour ne pas passer leurs contrats en CDI, les CROUS les remplacent, puis en embauchent de nouveaux.

Ces dernières années l'introduction de contrats de droit privé dans la Fonction publique s'est renforcée notamment avec l'utilisation des emplois aidés.

Le développement des Sociétés d'Économie Mixte, des GIP, les privatisations ont conduit à la transformation massive d'emplois publics en emplois de droit privé souvent précaires.

Les gouvernements successifs multiplient les types de contrats qui se substituent aux emplois statutaires. C'est ainsi, qu'un nouveau métier d'Accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) a été créé mais via des CDD et des CDI, sans mise en place d'un cadre statutaire.

La loi Sauvadet dite de « résorption de la précarité » a largement montré ses limites avec un nombre de titularisations faible. La FERC-CGT considère que ce plan de titularisation est très insuffisant.

# FICHE 11

C'est le cas particulièrement au ministère de l'Enseignement et de la Recherche qui refuse de sortir de la précarité structurelle : 8 500 agents éligibles recensés, 3 500 postes ouverts jusqu'en 2014 et 1 500 titularisations effectives au titre de 2013.

Autrement dit, une goutte d'eau dans l'océan des 90 000 non titulaires recensés par ce même ministère ! Au ministère de l'Éducation nationale, avec 30 % de postes restés vacants, l'administration avoue elle-même son échec : d'ailleurs, on observe... une augmentation du nombre de non-titulaires !

La suppression ces dernières années de plus de 150 000 emplois dans la Fonction publique se traduit par une aggravation de la pénibilité au travail avec des conditions de travail en constante dégradation : non reconnaissance des qualifications, accentuation de la pression hiérarchique, menaces de non renouvellement de contrat, absences de droits (sociaux, syndicaux...), etc. Ces suppressions sont aussi synonymes de dégradation du service rendu au public.

Le ministère de la Culture expérimente quant à lui, le contrat d'activité. Il est conclu pour une durée de cinq ans maximum, hors plafond d'emploi, pour effectuer des opérations de fouilles préventives. Il s'agit d'un véritable contrat de mission inspiré du droit privé, qui prend fin une fois la mission achevée.

Il s'agit surtout de trouver des artifices, en interdisant son renouvellement sur une mission analogue, pour ne pas avoir à transformer le contrat d'activité en CDI.

Dans le secteur privé, la précarité se répand via le développement des CDD mais aussi via les CDI dits intermittents (CDII) dans le secteur de la formation notamment, des CDI à temps partiel annualisé et modulé



dans le secteur de l'animation ou des CDI de chantier (ex : contrat de projet). La multiplication de l'auto-entreprenariat souvent contraint illustre cette dérive.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, transcrit dans la loi du 14 juin 2013, contribue au développement de cette précarité en remettant en cause les garanties individuelles et collectives des salarié-e-s.

À cet égard, les accords temps partiels négociés ou en cours de négociation accentuent la flexibilité et la dégradation des conditions de travail : c'est une flexibilité sécurisée à moindre coût pour les entreprises (par exemple dans l'animation, le sport ou encore les personnels de droit privé de l'enseignement sous contrat). Tout cela est synonyme de plus grande précarité et rend difficile le cumul d'emplois.

On observe le déclassement croissant de salarié-e-s à bac+4 ou +5 embauché-e-s en contrats aidés, notamment dans le milieu associatif.

Dans ce secteur, faute de moyens suffisants, la mise en place du « volontariat associatif », de « l'engagement associatif », du temps partiel imposé et le recours généralisé aux contrats aidés, contribuent à fragiliser les associations, provoquent dé-professionnalisation, démotivation et déqualification des salarié-e-s.

Dans l'enseignement supérieur privé, l'abus des CDD d'usage, pourtant sanctionné à maintes reprises par la Cour de Cassation, entretient la précarité des milliers de « vacataires » contraints de cumuler plusieurs emplois précaires.

Aucun espoir d'amélioration n'est à entrevoir du côté de la négociation sur des accords temps partiels qui organisent des dispositions dérogoatoires au minimum de 24h.

Les employeurs « oublient » de cotiser à la médecine du travail pour ces salarié-e-s, les excluent des garanties de la prévoyance et parfois même du bénéfice des institutions représentatives du personnel.



## LA FERC REVENDIQUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ



### DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La création d'emplois statutaires pour combattre le sous-effectif et répondre à l'ensemble des besoins et l'arrêt des suppressions et gels de postes.

La titularisation immédiate et sans condition de concours ni de nationalité des précaires. En urgence, les non-titulaires doivent bénéficier des droits sociaux et syndicaux équivalents à ceux des titulaires. Les prérogatives des CCP doivent être élargies.

La CDIisation immédiate de tous les agents non-titulaires sur des postes permanents en attendant leur titularisation.

La fin de l'utilisation du statut dérogatoire : la Fonction publique doit imposer aux ministères la sortie de la dérogation et la titularisation de tous les contractuel-le-s exerçant des missions pour lesquelles il existe des corps de fonctionnaires. C'est le cas des agents des CROUS ainsi que ceux des établissements publics administratifs du ministère de la Culture.

Lorsque les emplois statutaires n'existent pas (par exemple pour les personnels AESH), la création de nouveaux corps statutaires pour accueillir ces missions.

La création d'emplois pérennes permettant de garantir un service de qualité.

Le droit à un CDI à temps complet et la transférabilité des droits attachés aux conventions collectives (notamment en termes d'évolution de carrière et d'évaluation des compétences).

L'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

La reconnaissance de la qualification par la certification et la reconnaissance des acquis professionnels par la VAE.

Le respect des conventions collectives nationales qui encadrent les associations.

La construction de garanties interprofessionnelles pour l'ensemble des salarié-e-s articulant droits individuels et droits collectifs.

Le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS), revendiqué par la CGT, doit permettre aux salarié-e-s d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties collectives, de droits attachés à la personne du/de la salarié-e, droits cumulables, transférables d'une entreprise à l'autre, opposable à chaque employeur.

Assurer la représentation des travailleur-se-s précaires dans les instances du personnel (Délégué-e-s du personnel, CHSCT, Comité d'entreprise).

Le bénéfice des activités culturelles et sociales du Comité d'entreprise pour toutes et tous.

### POUR TOUTES ET TOUS

Le droit à un emploi stable statutaire (statut de la fonction publique), CDI s'appuyant sur les conventions collectives (dans le secteur privé), à temps plein ou à temps partiel choisi et qualifié.



### LE CONTEXTE INTERNATIONAL ET EUROPÉEN

Le capitalisme en ce début du XXI<sup>e</sup> siècle s'est globalisé dans son fonctionnement et s'impose à toute la planète. En France, comme dans le reste du monde, les salarié-e-s du privé comme du public, subissent des politiques d'austérité qui se traduisent dans les pays développés par des reculs sociaux rompant avec les conquêtes sociales de l'après-guerre. Dans le reste du monde les travailleurs subissent souvent une exploitation sans limites.

Si les luttes des travailleurs-euses, le développement économique et parfois des orientations novatrices permettent de modifier la donne, il reste beaucoup à faire pour réduire les inégalités entre pays riches et pauvres.

Des centaines de milliards de dollars servent au commerce des armes et les interventions des grandes puissances alimentent ou provoquent des conflits militaires qui font des victimes par millions, partout dans le monde. Des idéologies barbares se développent sur ce terrain dans de nombreux continents.

Dans ce capitalisme mondialisé entièrement soumis aux intérêts des puissances économiques et financières, toute activité humaine doit pouvoir être mise sur le marché mondial pour un coût le plus bas possible en rendant un profit maximum par une vaste mise en concurrence internationale des salarié-e-s comme de leur production.

Ce capitalisme percute la notion même d'intérêt général car il est au service d'une minorité. Son hégémonie économique et politique conduit les services publics soit à être privatisés s'ils sont sources d'activités rentables soit à pratiquer les mêmes normes idéologiques de rentabilité du capital.

En Europe, la commission Européenne, avec le FMI et la banque centrale, sous l'impulsion des chefs d'États européens, s'en prennent violemment aux droits des travailleuses et aux conquêtes sociales. Le modèle économique qu'ils veulent imposer va à l'encontre des intérêts des salarié-e-s provoquant des reculs considérables en matière de politique sociale, de niveau de vie, de services publics. Si la résistance et le choix de politiques alternatives émergent dans quelques pays, se développe aussi une inquiétante montée des nationalismes et de la xénophobie.

Les traditions de solidarité internationale de la CGT la conduisent à poursuivre inlassablement son combat émancipateur pour libérer les peuples de l'exploitation capitaliste et du colonialisme, pour imposer un monde de paix et de libertés, pour gagner des droits nouveaux pour les travailleuses.

C'est le sens que donne la CGT à son implication dans la Confédération Syndicale Internationale (CSI), comme à la Confédération Européenne des syndicats. S'appuyant sur des coopérations directes avec de très nombreuses organisations syndicales du monde entier, elle est présente dans tous les grands rendez-vous sociaux et environnementaux de la planète.

Pour la FERC-CGT, la CES n'est à l'heure actuelle trop souvent que le relais des instances européennes : son absence d'impulsion d'un mouvement de mobilisation au côté des travailleuses en Grèce mais aussi dans la plupart des pays touchés par la crise est révélatrice.

La CGT doit œuvrer à modifier les rapports de force en interne à la Confédération européenne des Syndicats (CES) en faveur d'une approche plus combative des enjeux sociaux, en particulier sur les droits des travailleuses et sur la défense et le développement des services publics.

La FERC-CGT prendra toute sa part pour favoriser l'activité syndicale aussi bien dans les structures professionnelles internationales comme l'IE (Internationale de l'Education) dont elle est membre, la FMTS (Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques), qu'avec les mouvements sociaux internationaux, tel le Forum Social Européen ou Mondial pour ouvrir les perspectives d'une internationalisation basée sur d'autres modes de production, de distribution, de consommation et de commercialisation que ceux imposés par la mondialisation.

La FERC CGT participe dans ce cadre aux campagnes pour imposer le droit universel à l'Education, pour que l'Education, la Connaissance et la Culture ne soient pas considérées comme des marchandises et soient exclues des traités commerciaux.

Les enjeux de l'éducation, la recherche, la formation et de la culture dépassent le cadre du champ professionnel et la seule défense des salarié-e-s.

Ces enjeux intéressent l'ensemble du monde du travail. C'est pourquoi nous sommes présents et actifs dans le cadre du travail confédéral pour que les organisations internationales auxquelles la CGT est affiliée s'emparent de ces questions.

Les enjeux sociaux nationaux n'ont jamais été aussi étroitement liés à ceux du niveau européen et international.

Le mouvement syndical CGT doit être porteur d'une visée globale à l'échelle du continent européen et au niveau mondial, pour des alternatives au capitalisme mondialisé pour que le principe de l'intérêt général prime sur celui de l'intérêt particulier, pour la reconnaissance des biens publics universels (eau, énergie, santé, éducation, communication, culture, ...), pour la paix.

## LA FERC REVENDIQUE

Dans ce cadre, la FERC CGT choisit de s'investir notamment, mais pas exclusivement, au sein de l'IE dans le travail avec le Conseil Syndical Européen de l'Éducation (CSEE) en :

- participant aux instances du CSEE pour faire entendre la voix de la CGT et de la FERC sur les enjeux de l'éducation, la recherche et de la formation en Europe, mais aussi entendre et comprendre les positions des autres organisations syndicales européennes sur ces mêmes enjeux,

- participant aux espaces d'élaboration des orientations et revendications syndicales du CSEE en particulier les séminaires, tables rondes, conférences,

- cherchant à constituer les convergences syndicales au niveau européen pour établir le rapport de force nécessaire afin de parvenir à modifier les orientations libérales des politiques européennes en termes de droits sociaux et de service public,

- développant, comme au plan national un syndicalisme de transformation sociale.

Il faut retrouver la voie de la lutte des classes au niveau international en s'appuyant sur les organisations syndicales de lutte porteuse de transformation sociale, c'est-à-dire de remise en cause du système capitaliste.

La FERC CGT doit aussi continuer à s'investir dans les Forum Sociaux Européens et mondiaux afin d'y construire des convergences entre mouvements syndicaux et mouvements sociaux. Nous devons prendre toute notre part dans les réseaux éducation, santé, services publics et recherche scientifique des mouvements sociaux.

Dans le cadre de son champ de syndicalisation la FERC CGT apporte son soutien à l'ensemble des peuples et notamment au peuple grec en lutte contre les diktats de Bruxelles et de la Troïka.

Elle soutient en particulier toutes les initiatives des organisations des travailleurs-euses grecs-ques allant dans ce sens.

La FERC CGT participe activement à la lutte contre le TAFTA (Transatlantic Free Trade Agreement) accord de libre-échange négocié en secret entre les Etats Unis et la commission européenne.

La FERC CGT participe dans son champ de syndicalisation et en lien avec les initiatives de la Confédération à la lutte du peuple palestinien pour son autodétermination.

La FERC doit poursuivre le travail engagé pour développer l'éducation à la paix.

## LA FERC DEMANDE

Au niveau européen et international, au sein de l'IE comme des mouvements sociaux, une convergence d'actions syndicales internationales puissantes pour imposer un droit social international, et s'opposer à la transposition de certaines dispositions de la directive Services qui vont remettre en cause le périmètre et l'action de l'État.

Une démarche revendicative permettant d'imposer des normes européennes et internationales reconnaissant la primauté politique, juridique et économique des services publics.

La FERC, opposée à la marchandisation de l'Éducation, de la Culture et de la Recherche publique, agit pour obtenir l'exclusion de ces secteurs

du champ d'application des accords commerciaux.

La FERC agit pour qu'une Éducation de qualité pour toutes et tous soit une priorité des objectifs de développement.

La FERC revendique en Europe un plan d'investissement à hauteur de 3% du PIB qui s'appuie sur des politiques publiques ambitieuses en matière d'Éducation, de formation professionnelle et de Recherche

La FERC revendique un encadrement plus strict du domaine des brevets d'application et d'usage aux seules inventions humaines, à l'exclusion des mécanismes naturels, en particulier sur le vivant.

La FERC revendique une restriction de la propriété intellectuelle afin de garantir une extension du domaine public ; elle demande en particulier que la durée post-mortem du droit d'auteur soit portée à 50 ans.

La Stratégie de Lisbonne avait pour objectif la remise en cause des acquis sociaux, de la protection sociale, la fragilisation des services publics... La Stratégie Europe 2020 n'en sera que la poursuite catastrophique pour le service public de l'Éducation et de la Recherche.

Face à cette nouvelle stratégie la FERC-CGT demande :

- la construction de solidarités et de protections sociales, avec l'instauration d'un salaire minimum dans le cadre d'une politique visant au plein emploi,

- la reconstruction des services publics, non soumis au droit de la concurrence, sur la base d'une véritable gestion démocratique et transparente, afin d'assurer solidarité, justice, égalité d'accès...



Pour assurer  
la protection  
sociale de  
vos salariés

AGRICA est plus  
que complémentaire

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE

