

www.ferc.cgt.fr

LE LIEN

Trimestriel 1 € - n° cppap 0310 S 05498 MARS 2014 • Supplément au n° 178

**DOCUMENT DU 11^e CONGRÈS
2-6 DÉCEMBRE 2013 À DIJON**



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

SOMMAIRE

www.ferc.cgt.fr

P.3 - Édito

P.4 - Rapport introductif

Document d'orientation

P.10 - Préambule

P.12 - Résolution 1

P.24 - Résolution 2

P.36 - Résolution 3

P.50 - Rapport de clôture

P.54 - Rapport financier

P.56 - Direction élue

P.57 - Votes

P.58 - Motions votées

P.60 - Publicité AG2R

www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr

2 Le Lien * mars 2014 * *



Le Lien

Directeur de publication : Richard Béraud • N° CPPAP 0310 S 05498

Trimestriel 1 € • FERC-CGT - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex

Imprimerie : Rivet Presse Edition



Le 11e congrès de notre fédération qui s'est tenu à Dijon du 2 au 6 décembre 2013 a validé le projet renouvelé d'une Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture en adoptant largement le rapport d'activité et en approuvant très majoritairement les orientations proposées.

La direction élue aura la responsabilité de les mettre en œuvre, mais l'enjeu est surtout de faire vivre ce projet dans nos organisations fédérées, auprès de tous les syndiqués.

Nous avons montré dans ce congrès, et lors de sa préparation, la capacité de notre fédération à organiser la réflexion collective. A nous désormais de la rendre utile à la mise en œuvre d'actions syndicales efficaces.

"L'objectif de l'Unité retrouvée" proposé dans le rapport introductif à ce congrès par Richard Béraud sera indispensable pour rendre plus fort le syndicalisme de lutte dans nos champs professionnels, pour rendre possibles de nouvelles conquêtes sociales.

La situation difficile que vivent des millions de nos concitoyens doit nous conduire à mettre toutes nos forces au service du développement de l'organisation collective des salariés, de leurs revendications, de propositions alternatives.

Nous avons décidé lors du congrès de poursuivre nos débats autour des questions de l'apprentissage et de la formation professionnelle, du numérique, mais nous devons faire plus et travailler pour combattre les idées réactionnaires qui gangrènent notre société.

Il n'y aura pas de solution d'avenir pour l'Éducation, la Recherche et la Culture sans une rupture avec les logiques d'austérité, sans revenir sur des réformes comme celle de la LRU qui met à mal grandement l'Enseignement Supérieur et la recherche, ou les tentatives récurrentes de régionaliser la formation professionnelle initiale ou l'orientation scolaire.

Pour trouver une issue à la crise profonde que

traverse notre pays, avec plus de 9 millions de nos concitoyens sous le seuil de pauvreté, il aurait fallu rompre avec les logiques politiques des gouvernements précédents.

Ce n'est pas le chemin pris par le gouvernement actuel comme en témoigne le récent pacte Hollande/Gattaz.

Il y a d'un côté les 30 milliards de nouveaux cadeaux au patronat qui portent à 230 milliards les aides qui sont octroyées au patronat, de l'autre un niveau de chômage inégalé, une croissance proche de zéro, un déficit commercial qui atteint 61 milliards d'euros, 63 000 faillites, des milliers de nouveaux licenciements chaque mois, des inégalités record.

Les salariés de l'Éducation et de la formation professionnelle, de la Recherche et de la Culture ne pourront pas assurer la défense, le développement et la modernisation de leurs services ou de leurs associations sans prendre en compte ces réalités.

Ils ne pourront pas faire valoir leurs revendications sans une convergence de l'action, sans des combats solidaires avec l'ensemble du monde du travail.

Cela nécessite de renforcer nos syndicats.

Le choix d'un syndicalisme interprofessionnel est le seul qui s'impose face à un patronat uni et plus déterminé que jamais.

Les salariés de la fonction publique qui auront à se prononcer en décembre prochain auront la responsabilité de choisir pour 4 ans leurs représentants.

Voter CGT ce sera faire le choix de l'unité du monde du travail, faire le choix d'un syndicalisme de lutte et de propositions.

Soyons unis et rassemblés dans l'action dès les semaines qui viennent, soyons aux côtés des salariés et construisons avec eux nos revendications et les perspectives d'alternatives sociales qui s'imposent : les textes du congrès vous y invitent, faisons les vivre.

► Par Hervé BASIRE

Rapport introductif



Première partie

Il était tentant d'ouvrir ce rapport en revenant sur le conflit des retraites comme il y a trois ans déjà.

Rappelons-nous, le mercredi 10 novembre 2010, à 2 heures du matin, le Conseil Constitutionnel promulgait la loi sur la réforme des retraites au lendemain d'une huitième journée de manifestations ayant réunies 1,2 millions de personnes dans plus de 250 défilés !

Malgré le passage en force du gouvernement, tous les espoirs étaient encore permis, la lutte dans les professions et les territoires se poursuivait visant à l'ouverture de véritables négociations sur les retraites mais aussi à l'obtention de succès revendicatifs sur l'ensemble des questions de la Protection Sociale. Il est vrai que les décrets d'application se faisaient attendre, que les mesures d'âge n'entreraient en vigueur que six mois plus tard ... que le débat serait ré-ouvert en 2013 ... c'est-à-dire cette année.

Or, c'est dans une quasi indifférence que le 15 octobre dernier, les députés adoptaient en première lecture la réforme des retraites du gouvernement Ayrault, une réforme qui s'inscrit dans

la continuité des précédentes privilégiant la poursuite de l'allongement de la durée de cotisation ainsi que l'augmentation des cotisations salariales.

Et pourtant, notre Confédération, ses organisations ont dès le CCN de mai dernier impulsé la construction des mobilisations de la rentrée en programmant, entre autres et dès la première semaine de septembre, 4 grands meetings à Nantes, Paris, Montpellier et Lyon, meetings qui ont réuni plus de 10 000 syndiqués et mobilisé le corps militant sur les enjeux de la période : " retraite, emploi, salaires ". Ces meetings ne sont pas pour rien dans les mobilisations du 10 septembre, une réussite somme toute, qui ont rassemblé 370 000 manifestants dans plus de 200 manifestations à l'appel de la Cgt, FO, Solidaire et FSU. Pour notre part, notre engagement dans cette première journée d'action qui devait en appeler d'autres n'a pas été négligeable dépassant pour certaines de nos organisations le seul cadre militant dans un contexte difficile, rentrées scolaire et universitaire obligent. Or, de suites, il n'en fut quasiment rien : que dire de la journée d'action du 18 septembre avec les organisations de jeunesse qui en Île-de-France réunissait moins de 200 participants dont plus de 10 % relevaient de notre Fédération ! Que dire des rassemblements des 15 et 30 octobre dernier mais aussi des 19 et 26 novembre, cette dernière journée se structurant autour d'une centaine d'actions dans le pays ?

Il est vrai que le contexte semble particulièrement compliqué :

- L'unité syndicale est réduite à sa portion congrue, la Cfdt, l'Unsa, la Cftc soutiennent la réforme. FO après la journée du 10 septembre a semblé tergiverser pour finalement décider unilatéralement de la journée du 15. Enfin Solidaires et la Fsu n'ont pas été à l'of-

fensive partout où ils pouvaient l'être. D'ailleurs, dans nos champs professionnels, l'unité syndicale, dans cette configuration, a été possible dans le supérieur et la recherche, les sports et la vie associative (tracts unitaires) mais irréalisable dans celui de l'enseignement scolaire, la Fsu refusant de participer à l'interfédérale proposée par FO. Ce positionnement de la Fsu doit nous interroger sur la démarche revendicative de cette organisation qui semble vouloir isoler la Cgt mais aussi Sud Éducation sur le champ de l'éducation nationale alors qu'elle poursuit le travail avec notre Confédération et Solidaires ... Il est vrai que les élections professionnelles se rapprochent (mais j'y reviendrai) !

- Du côté des salariés la priorité semble davantage accordée au problème de l'emploi (voir la hausse du chômage de 8,1 % en un an), l'envolée des licenciements économiques et des suppressions d'emplois lors des restructurations (900 nouveaux emplois supprimés chez Alcatel-Lucent, 889 chez GAD SAS, 231 chez Schneider Electric, 1826 à Air-France... la liste ne se veut pas exhaustive malheureusement). Davantage accordée au problème des salaires, alors que se multiplient les accords compétitivité / emploi dans la construction automobile (Renault, Peugeot) et leurs fournisseurs (Faurécia, Valéo, Gestamp etc.), les travaux publics (Poclain)... voire de la protection sociale, le projet de loi sur le financement de la sécurité sociale ayant été adopté le 29 octobre par l'Assemblée Nationale avec les émois que l'on connaît, projet qui confirme les 35 milliards d'euros d'abattements d'assiette et d'exonérations de cotisations sociales patronales sans aucun contrôle ni contrepartie. Reste que sur ce terrain de la protection sociale, une réforme d'ampleur semble devoir se dessiner l'an prochain.

- Enfin du côté de la Confédération l'heure est pour le moins à la confusion tant dans les prises de décisions que dans l'impulsion des mouvements à conduire, c'est ce qui ressort d'ailleurs tant des diverses réunions des organisations confédéralisées que du CCN. Il ne s'agit pas ici d'un quelconque procès envers la direction confédérale mais force est de constater que la Cgt n'en a pas fini avec la crise de succession de Bernard Thibault qui aura marqué la dernière année de son mandat et qui aura favorisé les tentations centrifuges.

On se doit, bien évidemment, de faire le parallèle avec notre organisation. Non pas qu'en fin de mandat j'aurais l'outrecuidance de me comparer à Bernard Thibault, je n'en ai d'ailleurs jamais eu la prétention, mais constatons que notre activité a largement pâti tout au long de ces trois dernières années des divisions nées de la volonté de quelques-uns de transformer des organisations de la Cgt au service d'une orientation jamais exprimée. Ainsi cette dernière période a-t-elle été marquée par des congrès plus ou moins extraordinaires qui dessinent encore aujourd'hui un avenir confus.

De ces divers épisodes on ne retiendra que l'inanité de jeux internes fort éloignés des préoccupations des syndiqués, des salariés à un moment où 57% de la population ne fait pas confiance aux syndicats pour défendre ses intérêts. Cette baisse de confiance est aussi présente chez les salariés même si la Cgt connaît une progression d'un point par rapport à 2012 à 51%, tout comme l'Unsa à l'inverse de la Cfdt, de FO et ... de la Fsu pour ce qui concerne nos champs d'intervention (Enquête Harris pour la Cgt, septembre 2013).

Notre progression en terme d'adhérents 25 051 syndiqués en octobre 2012 contre 24 817 en octobre 2011, progression qui se poursuit puisque

selon Cogetise nous avons 1 362 syndiqués de plus en 2013 qu'en 2012 de date à date ne doit pas nous masquer cette réalité. Dès lors...

Ce congrès doit être celui de l'unité retrouvée au sein de notre Fédération, une unité qui doit nous permettre de retrouver nos valeurs de solidarité et de fraternité au service des intérêts des travailleurs, des valeurs réaffirmées lors de la journée pour la défense des droits et des libertés syndicales le 5 novembre dernier à Roanne lors du procès en appel de 5 de nos camarades, une journée qui a rassemblé plusieurs milliers de salariés. Retrouver ces valeurs au moment où dans notre pays ces idéaux, sous la pression du Front National et de la Droite, sont bafoués, ce qui fait perdre au gouvernement socialiste, social démocrate..., je vous laisse le choix de sa définition, ses propres valeurs.

Ainsi, si dans le domaine des discriminations des avancées significatives sont à noter dans certains domaines, publication de la loi sur le mariage pour les couples de même sexe en mai dernier, réaffirmation de la nécessité de se doter de véritables moyens pour combattre les discriminations de genre en milieu scolaire à la rentrée de septembre par exemple, la politique conduite par Manuel Valls à l'égard des étrangers emboîte le pas de ses prédécesseurs au ministère de l'intérieur. Ses propos sur les Roms "incapables de s'intégrer", la poursuite des expulsions d'enfants de parents sans papiers - dont Léonarda, arrêtée lors d'une sortie scolaire et Khatchit, soutenus par les manifestations lycéennes, ne sont que des exemples emblématiques - illustrent les reniements d'un gouvernement qui, peu de temps après son installation, réaffirmait la place centrale de l'École facteur d'émancipation, d'égalité républicaine devant

conduire à l'intégration de tous. Rappelons-nous à ce sujet que Jean Marc Ayrault comptait parmi les premiers signataires de la pétition du RESF en mai 2006 qui commençait ainsi : " nous les prenons sous notre protection, nous ne laisserons pas commettre des infamies en notre nom.. ". C'est pour combattre cette politique et exiger la régularisation des sans-papiers scolarisés et de leurs familles, le retour des élèves expulsés, le changement de la loi que la Ferc s'est associée à l'appel unitaire du 16 novembre dernier.

Discriminatoire également le décret du 23 août 2013 qui exclut de l'accès aux concours de l'enseignement privé les ressortissants des pays hors Union Européenne. Un décret contre lequel, avec d'autres organisations - Solidaire notamment - et associations - le Gisti (Groupe d'information et de soutien des immigré(es), la LDH - nous avons déposé devant le Conseil d'État un recours en annulation accompagné d'un référé-suspension. L'audience du 14 novembre nous a donné raison : le décret est suspendu, le ministère contraint de rouvrir, pour une durée limitée, la période d'inscription aux concours.

Les conséquences de cette politique sont connues, c'est la Droite qui de nouveau embrasse les thèses du Front National, qui réclame pêle-mêle : le retour aux lois Pasqua de 1993 qui remettaient en cause le droit du sol (lois supprimées par Lionel Jospin en 1998), des mesures coercitives pour le regroupement familial, les aides médicales et sociales ... la redéfinition des accords de Schengen sur la libre circulation des personnes. Ce sont les fondements de la Nation qui sont remis en cause, c'est Renan qu'on assassine !

" La France est une république indivisible, laïque, démocratique et sociale " affirme le premier article de la Charte de la laïcité à l'école présentée par Vin-

cent Peillon le 9 septembre dernier à grands renforts médiatiques. Le gouvernement devrait faire sien cet article et se rappeler que la laïcité n'est pas une déferlante d'interdictions mais la condition de la liberté.

Deuxième partie

Il n'y pas que sur les valeurs que le gouvernement a lâché prise. À peine nommé, Jean Marc Ayrault a inscrit son action dans le " traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance " (TSCG), un traité imposé aux Français et que François Hollande n'a pas renoncé comme il s'y était engagé au cours de sa campagne. Ainsi, le nouveau pouvoir s'est inscrit dans la poursuite des politiques d'austérité qui trouvent leurs fondements dans l'affirmation de l'idéologie libérale et qui favorise la spéculation financière au détriment de l'investissement productif et des services publics. Preuve s'il en était besoin, le CAC 40 a retrouvé rapidement ses niveaux d'avant la crise des subprimes !

Et le budget 2014 enfonce encore un peu plus le clou, l'objectif étant de ramener le déficit à 3,6 % du Produit Intérieur Brut au lieu de 4,1 % cette année. Une fois encore, les dépenses de l'État et des collectivités territoriales se trouvent amputées de 9 milliards d'euros conduisant à la suppression de 13 000 postes de fonctionnaires, à la diminution de l'investissement public donc de l'activité économique et de l'emploi. Une fois encore, ce sont les ménages qui paient la note à travers notamment la hausse des taux de TVA qui s'ajoute à celle des cotisations retraites.

À l'inverse, les employeurs voient la pression fiscale s'alléger de vingt milliards grâce au crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) qui s'ajoute aux 172 milliards d'exonérations sociales.

Ce crédit d'impôt, loin des attentes initiales, profite aux grandes entreprises, à la restauration, au commerce, aux banques... autant de secteurs non "exposés " à la différence de l'industrie qui n'en bénéficie qu'à hauteur de 20 %. Comme le crédit impôt recherche, le CICE représente avant tout un effet d'aubaine pour les entreprises.

"Hollande président des patrons " titrait récemment une certaine presse pointant, entre autres, l'abandon de l'encadrement de la rémunération des patrons, le recul sur la soumission au barème de l'impôt sur le revenu des plus-values de cession d'actions des entrepreneurs de l'économie numérique face à l'agitation des "Pigeons", enfin plus récemment le recul sur l'éco-taxe à l'issue de la manifestation du 2 novembre à Quimper initiée par le patronat.

Aujourd'hui, les attaques populistes conduites contre l'impôt ont contraint le premier ministre à proposer (je cite) " une remise à plat, en toute transparence, de notre système fiscal " et à recevoir lundi dernier les organisations syndicales et patronales. Rappelons ici que pour la Cgt il est nécessaire de réhabiliter l'impôt, de lui redonner son sens, de faire contribuer chaque acteur, entreprises comme particuliers, en fonction de ses capacités contributives, au financement des dépenses publiques. Cela passe par un impôt sur le revenu plus progressif, un renforcement de l'impôt sur la fortune, la fin de l'évasion fiscale et des paradis fiscaux, une réforme de la fiscalité locale, le réexamen de l'impôt sur les sociétés.

C'est aussi à l'aune des budgets ministériels que nous pouvons, pour partie, revenir sur les politiques mises en œuvre dans nos champs d'intervention. Mais avant d'appréhender ces grands secteurs, quelques mots sur un

sujet d'importance au regard de la structuration de notre fédération. Le 4 novembre dernier, Bernard Pêcheur remettait son rapport sur l'avenir de la Fonction publique au premier ministre. Si ce rapport ne semble pas devoir remettre en cause le choix d'une fonction publique statutaire, d'une fonction publique de carrière, il se propose d'en repenser totalement l'organisation, de revoir l'architecture de la carrière des agents en s'attaquant aux parcours professionnels, à la formation professionnelle, aux rémunérations, à la mobilité, de rénover les grilles salariales considérées comme totalement obsolètes. L'ouverture des premières négociations est annoncée pour le 5 décembre prochain. Nul doute que la prochaine direction de notre organisation suivra attentivement ce dossier.

Dans le domaine de l'Éducation, l'étude PISA 2013 à paraître demain (3 décembre) devrait confirmer le décrochage total de la France en matière de réussite des élèves selon Vincent Peillon, un décrochage déjà pointé l'an passé qui s'exprimait par la diminution du taux de scolarisation des 15-19 ans à la différence des pays voisins. Ainsi, notre pays deviendrait celui dans lequel les inégalités scolaires s'accroissent le plus. Cette situation s'explique bien évidemment par les choix budgétaires conduits ces dernières années par les divers gouvernements. Ainsi, si la France a investi plus de 6% de son PIB dans l'éducation entre 2000 et 2009, l'augmentation des dépenses pour l'enseignement scolaire a été inférieure à 10 % à la différence de ses voisins où ces dépenses ont progressé de 16 % !

Les budgets 2013 et 2014 de l'Enseignement scolaire traduisent donc d'une part le nécessaire rattrapage du retard accumulé par la France en ce domaine mais aussi l'affichage d'une

Éducation reconnue comme prioritaire par le nouveau gouvernement.

Le ministre s'est donc attaché à publier dès cet été une nouvelle loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République - sur laquelle permettez-moi de ne pas m'étendre puisque la troisième résolution de notre projet de document d'orientation aborde largement cette question à laquelle fait suite la mise en place dès cette rentrée de multiples groupes de travail pour "réformer" les métiers des personnels enseignants et d'éducation mais aussi ceux des personnels de direction, d'inspection, administratifs et médico-sociaux.

Le ministre Vincent Peillon entend "identifier les missions, les objectifs pédagogiques, avant de parler du statut, du nombre d'heures et de la rémunération" de ces personnels. À la veille des élections professionnelles, nul doute que ces questions seront au cœur de la campagne.

Mais l'actualité de cette rentrée s'est principalement focalisée sur la question de la modification des rythmes scolaires, une réforme qui ne concerne aujourd'hui que 22 % des élèves. L'objectif du "un sur deux" avancé à l'automne dernier par Vincent Peillon est loin d'être atteint. Force est de constater qu'en l'état, cette décision correspond plus à une volonté de territorialisation de l'École et ne semble pas avoir les effets positifs affichés. D'autant qu'en l'absence d'une véritable gratuité des activités périscolaires, les inégalités sociales et territoriales entre les enfants s'accroissent et que la question du financement des activités périscolaires devient un enjeu vital pour les communes.

Les personnels ne s'y trompent pas d'ailleurs, personnels qui ont participé nombreux aux mouvements de grèves et de manifestations des 12, 13, 14 novembre à l'appel d'une intersyndica-

le - éducation /territoriaux - tenue à l'initiative de la Cgt éduc'action. Ce mouvement qui a rassemblé plus de 50 000 personnes a été rejoint dans certains lieux par nos camarades de l'éducation populaire eux aussi largement impactés par cette réforme à la différence de quelques employeurs associatifs qui ne voient dans cette modification des rythmes scolaires qu'une rentrée d'argent supplémentaire.

Il est vrai que le budget du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative est lui revu à la baisse hormis le programme " promotion du sport de haut niveau " conséquence des engagements de Valérie Fourneyron vis-à-vis des fédérations et du Comité national olympique et sportif français, et le programme " actions particulières en direction de la jeunesse "... dont le contenu reste à définir !

Les suites de ce mouvement, nous les connaissons puisqu' une nouvelle journée d'action est prévue le 5 décembre et que le Snuipp-FSU resté jusqu'ici dans l'expectative a décidé d'appeler à l'action sans pour autant rejoindre l'intersyndicale nationale.

Du côté de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'heure est à la continuité avec les politiques précédentes. Le budget 2014 ouvre la voie à une trentaine de regroupements devant réunir l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur sur le territoire national. Et ce malgré le déficit chronique de maints établissements depuis que ces derniers se sont vus transférer la masse salariale. Aujourd'hui les directions d'universités imposent l'austérité, réduisant leur offre de formation tout en développant les formations disponibles sous forme numérique, réduisant le budget de leurs laboratoires, gelant les postes, licen-

ciant les CDD... cherchant enfin des financements extérieurs (fonds privés, contrats de recherche...). Ces directions sont également tentées de trier leurs étudiants et d'augmenter considérablement les frais à leur charge. Ainsi, 24 universités imposent des frais d'inscriptions illégaux conduisant à une réduction drastique du nombre d'étudiants dont certains optent pour le privé comme le montre une enquête de l'UNEF : 32,2% des bacheliers suivent des cours en faculté aujourd'hui contre 39,1% en 2005, alors que la progression des étudiants dans le privé a augmenté de 32% au cours de cette période.

La régulation territoriale - le terme de cohérence nationale n'est plus employé semble-t-il ? - s'établira par un contrat de site entre l'État et les établissements regroupés. Un contrat qui, selon le ministère, favorisera le dialogue avec les régions et les organismes de recherche. Des organismes qui voient eux aussi leurs budgets baisser, malgré un statut de " domaine protégé " rappelé encore récemment par Geneviève Fioraso ce qui se traduira par des pertes d'emplois, le maintien de la précarité de nombre des personnels, l'obligation d'aller chercher des financements ailleurs, voire de se soumettre aux intérêts des industries.

Il en va de même au ministère de la Culture qui voit son budget ramené à son niveau d'avant 1981 consacrant une nouvelle fois des suppressions d'emplois, la mise en concurrence de pans entiers du service public de la Culture... il est loin le temps où le candidat Hollande défendait la sanctuarisation du budget de ce ministère ! C'est ce qu'ont dénoncé nos camarades le 19 novembre dernier.

On ne saurait terminer ce rapide tour d'horizon sans s'arrêter un instant sur

les enjeux de la formation professionnelle alors que se déroule la troisième négociation interprofessionnelle après celles de 2003 et de 2009, cette dernière n'ayant pas encore produit tous ses effets.

Encore une fois c'est le gouvernement qui a pris l'initiative de cette négociation alors qu'aucune organisation ne l'a réclamée. Il est vrai que le financement de la formation - voir les demandes du Medef de mettre fin à l'obligation légale - est au cœur de la future loi qui devrait inclure un volet démocratie sociale... preuve s'il en était besoin que les enjeux réels dépassent largement la seule formation des salariés.

Rappelons ici que pour la Cgt cette négociation ne peut s'en tenir au seul volet du financement et qu'elle devrait permettre de corriger les inégalités d'accès à la formation des publics les plus fragiles, de concourir à la mise en œuvre d'une sécurité sociale professionnelle, de reconnaître la formation comme vecteur de développement économique des secteurs d'activité et des territoires.

Parallèlement à cette négociation, deux concertations, l'une sur l'apprentissage, l'autre sur la formation dans les territoires se déroulent. L'antienne de porter à 500 000 le nombre d'apprentis d'ici à 2017 n'est guère originale mais elle ne peut nous satisfaire dès lors qu'il s'agit d'un développement quantitatif de l'apprentissage bâti sur une logique de mise en concurrence avec la formation initiale sous statut scolaire.

Cette politique qui accompagne le Medef dans sa volonté de reprendre la main sur la formation professionnelle ne répond ni aux besoins des jeunes, ni aux intérêts des salariés. Elle trouve son expression pour partie dans la mise en place des campus des métiers qui tendent à mettre en place l'appren-

tissage, du secondaire au supérieur, au cœur du dispositif de formation.

Les Régions, qui ont progressivement pris la responsabilité de la carte des formations depuis les lois de décentralisation, sont au centre de la mise en place de cette politique d'autant qu'à terme elles auront la responsabilité de la répartition de 55 % de la taxe d'apprentissage collectée.

Ainsi, alors que nombre de Français étaient en l'attente de transformations majeures au regard des politiques conduites précédemment, force est de constater que celles-ci ne sont pas intervenues et que l'exposé qui vient d'être fait n'est guère éloigné de celui que je vous tenais à Montdidier, il y a trois ans dans un tout autre contexte pourtant.

Et comme il y a trois ans je pourrais donc conclure cette partie en rappelant que les bouleversements de notre société appellent des réponses du monde politique, mais aussi du monde du travail et de ses organisations syndicales... de notre fédération entre autre.

Troisième partie

Les qualités d'expertise de notre fédération ne sont plus à démontrer dès lors que nous savons les mettre en commun. Notre progression en terme d'adhérents, notre audience auprès des salariés comme je l'ai dit précédemment sont là pour le prouver. Pour autant nous ne pouvons nous contenter d'en rester là.

Demain 5,5 millions d'agents publics répartis sur trois versants l'État, la territoriale, l'hospitalière seront appelés à voter. Pour la seule fonction publique de l'État ce sont 2,3 millions d'agents qui seront concernés dont plus de la moitié relève de nos champs. Il y a trois ans le taux de participation s'élevait à 53 % pour la partie État et dans

L'Éducation Nationale seuls 40 % des personnels avaient participé aux divers scrutins. Il est vrai que le choix du vote informatique a occasionné de lourds dysfonctionnements et empêché de nombreux salariés de voter. Pour autant n'oublions pas que celui-ci est maintenu !

Les dernières élections, dans le secteur public, ont confirmé, voire conforté la place de première organisation de nos organisations fédérées, au ministère de la Culture, dans nos grands Epst - Cnrs, Inra - dans les Crous. Dans l'enseignement supérieur FERC Sup a fait une entrée remarquée au Conseil National des Universités après une percée réussie lors des élections du Comité technique paritaire des universités en 2010 et du CNESER en 2011.

En revanche, ces élections ont été manquées au ministère de la Santé de la Jeunesse et des Sports, un ratage dû pour une large partie aux problèmes internes de nos organisations Cgt. La représentativité de ces divers secteurs - hormis au ministère de la Culture - n'a pas été calculée à partir d'un vote à un comité technique. Il en ira différemment l'an prochain y compris au ministère de la Jeunesse, des Sports, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative qui sera doté d'un tel comité suite à l'action unitaire des organisations syndicales à laquelle la Ferc et son syndicat le Snpjs ont participé.

Dans l'enseignement scolaire, la représentativité a été gagnée en 2011 mais des incertitudes planent pour le prochain scrutin. Cette réalité recouvre également le champ de l'enseignement privé. De fait cette problématique se pose pour l'ensemble des syndicats qui interviennent sur le champ des personnels enseignants.

Notre confédération qui a décidé de s'investir dans ces élections a fait du

déploiement en direction des salariés de l'éducation une de ses priorités.

De notre côté, un groupe de travail fédéral a été mis en place. Il faut maintenant qu'il définisse ses priorités et se mette en mouvement pour accompagner les syndicats, là où les besoins sont exprimés, dans la recherche de candidats, la constitution des listes, la propagande. Accompagné car la campagne relève avant tout des syndicats tant la proximité et l'activité sur le terrain sont les conditions essentielles de la réussite de ces élections. Des élections qui sont aussi des moments de vérité liés directement à nos pratiques syndicales.

D'où la nécessité d'y aller tous ensemble, de mutualiser nos forces et nos ressources.

Derrière ces élections ce n'est pas seulement la représentativité de tel ou tel syndicat de notre fédération qui est en jeu mais celle de toute la Cgt qui pour l'heure maintient son statut de première organisation.

À ce titre nous devons aussi nous intéresser aux élections dans le privé, nos diverses organisations fédérées de ce secteur rayonnant sur près de 700 000 salariés si les chiffres donnés par la confédération sont exacts.

La représentativité de notre fédération est de 14,2 % pour ce secteur ce qui la place en troisième position derrière la Cfdt (35 %) et FO (16 %) ... une place de mieux que dans les champs du public.

Depuis janvier 2013, nous sommes entrés dans le deuxième cycle de la mesure d'audience des organisations syndicales tant au niveau des branches qu'au niveau national et interprofessionnel, cycle qui se terminera en décembre 2016.

Nos camarades de l'Ug Ferc-Cgt des Mjc ont d'ailleurs déjà goûté à cette nouvelle phase. Et malgré un contexte défavorable, redressement judiciaire

de la Fédération Française des Mjc, collusion entre l'employeur et les organisations Cfdt et Sud pour isoler la Cgt, avec 45,60 % des suffrages cette dernière reste la première organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Ces élections doivent être aussi l'occasion de réaffirmer notre appartenance à une organisation interprofessionnelle, ce qui doit nous conduire, en s'appuyant sur notre mode de vie fondé sur le fédéralisme à des rapprochements, des convergences, des initiatives communes au sein de notre fédération mais aussi avec toute la Cgt pour répondre aux nécessités revendicatives d'aujourd'hui.

Ainsi et pour conclure, permettez moi de citer Thierry Lepaon : *" Le fédéralisme n'est pas simplement une addition d'adhérents, une addition de personnes, une addition de professions, une addition de territoires. Le fédéralisme implique pour chaque syndiqué, chaque salarié le dépassement de sa situation immédiate, la rupture avec le corporatisme. C'est par le refus de l'autonomie et l'affirmation qu'ils ont des intérêts communs, que les salariés se solidarisent et s'organisent "*.

La diversité de notre fédération reste une force, n'en faisons pas une faiblesse. Ne transformons pas cette richesse en opposition stérile dans cette période où l'unité est nécessaire et vitale, attendue par nombre de salariés, d'adhérents de notre CGT.

Vive la Ferc-Cgt,

Vive la Cgt !

Richard BERAUD



Préambule

Il y a un peu plus d'un an, une majorité de Françaises et de Français élitait François Hollande affirmant ainsi leur besoin de rupture avec la politique économique et sociale antérieure. Force est de constater aujourd'hui que le concept " le changement c'est maintenant " distillé tout au long de la campagne présidentielle n'aura été qu'un slogan.

La crise économique et la crise politique s'aggravent, la récession s'installe et le chômage explose. Cela génère crise des valeurs, contestation des principes républicains de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité, et une ambiance délétère. L'extrême-droite profite largement de ce climat qui libère une parole nauséabonde.

Avec plus de 26 millions de personnes sans emploi, le taux de chômage dans la zone euro a atteint 10,8% en janvier 2013, son plus haut niveau depuis dix ans (Eurostat mars 2013).

La France ne déroge pas à cette situation et compte dorénavant 5,5 millions de privés

d'emploi, soit près de 1,8 millions de plus qu'à l'arrivée de Nicolas Sarkozy à l'Élysée.

Il est vrai que loin des politiques annoncées, le gouvernement Hollande / Ayrault, accompagnant les orientations européennes, a donné la priorité à la rigueur et à la réduction des dépenses publiques au même titre que l'ensemble des gouvernements depuis trente ans. Ainsi, il a imposé le " traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance " (TSCG) qui contraint les États à des règles strictes d'équilibre budgétaire ouvrant la voie à l'austérité et à la casse sociale.

Prolongeant les politiques de son prédécesseur, il a institué un " pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi ", dispositif peu éloigné de la TVA sociale proposée par Sarkozy, pacte fondé sur la baisse du pseudo " coût du travail " et de nouveaux cadeaux au patronat (20 milliards de crédit impôt).

Poussant à la transposition dans la loi, sans modification, de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par trois organisations syndicales seulement, il organise la

flexibilité des salarié/es, détricotant encore davantage le code du travail en généralisant les contrats de projets et les CDI, en contournant les procédures de licenciement...

Cherchant à adapter " l'organisation institutionnelle " de notre pays à la compétition européenne et mondiale, il lance l'acte III de la décentralisation qui, accompagné de la modernisation de l'action publique (MAP), a pour objectif principal " le moins d'État ", la réduction des dépenses et le transfert des charges vers les collectivités territoriales.

Il poursuit, de la maternelle à l'enseignement supérieur et à la recherche, la territorialisation de l'école et des universités, de la recherche, etc.

Toutes ces mesures favorables aux employeurs font peser l'essentiel des restrictions sur les salarié/es et les retraité/es et comportent toujours les mêmes dangers en matière d'emploi, de salaires, de protection sociale, d'accès au service public.

Pire encore, elles aggravent la dégradation sociale en portant un coup d'arrêt à l'activité économique. Ainsi en Europe, cette politique d'austérité - que le FMI " fait mine de vouloir " remettre en cause aujourd'hui ! - se traduit par une baisse de la demande intérieure, le recul du revenu moyen par habitant (-1,6 % en France, - 20 % en Irlande ou en Grèce).

Le climat ainsi créé suscite une colère légitime, couplée à un sentiment d'abandon, de trahison et alimente une radicalisation des actions, mais aussi, plus inquiétant, un sentiment de fatalité, de désespérance qui profitent aux forces réactionnaires et anti-démocratiques. Et ce d'autant que le gouvernement et l'assemblée nationale ont rejete

té la proposition de loi d'amnistie en faveur des syndicalistes adoptée au Sénat.

Ainsi le gouvernement actuel, tout dévoué à la cause du patronat, poursuit la politique de criminalisation des salarié/es et des syndicalistes.

Or, ce n'est pas de cette politique dont les salarié/es ont besoin. Le gouvernement se doit au contraire d'opter pour d'autres priorités, d'impulser une politique, y compris au niveau européen, tournée vers une croissance fondée sur le plein emploi, la satisfaction des besoins sociaux et le respect de l'environnement.

Pour autant, pour notre organisation, face à la montée en puissance du " fait régional " il y a nécessité de conserver une cohérence nationale, de lutter contre le morcellement des politiques publiques et contre celui des entreprises, en veillant à l'équilibre, à la coopération et à la solidarité et non à la mise en concurrence des territoires. C'est un enjeu majeur qui ambitionne à la fois de faire face à la complexité de territoires très inégaux et d'attentes diversifiées.

De même, il y a nécessité à redonner sa dimension émancipatrice au travail, loin de la recherche de la rentabilité maximum, de la pression sur les coûts, des nouvelles formes de management qui se répandent tant dans le privé que dans le public et qui produisent des effets néfastes sur la santé des salarié/es.

Enfin, si la crise sert de révélateur et génère des relations économiques, sociales et environnementales déstructurantes, *a contrario* notre organisation propose d'axer son activité sur le " mieux-vivre " et le progrès social.

Ces trois derniers aspects fondent notre document d'orientation. Faisons en sorte qu'ils fassent sens, pour nous, bien évidemment, mais aussi pour les salarié/es de nos secteurs.

Car si nous disons souvent " *la crise, c'est eux, la solution, c'est nous, les salarié/es en sont-ils convaincus ? Pour la crise, pas de doute. Pour les solutions, à nous de nous retrousser les manches.* "



3 secrétaires généraux :
Joël HEDDE, Hervé BASIRE, Richard BERAUD

RÉSOLUTION 1

Face à une transformation profonde de l'organisation politique du territoire, s'organiser et lutter contre la décentralisation.

L'éducation, la formation, l'enseignement supérieur et la recherche publique, la culture, l'éducation populaire relèvent de missions de services publics. Ces derniers ont pour finalité de répondre aux besoins et aux attentes exprimés par les usagers, tant en matière sociale, culturelle, économique, de formation, d'éducation..., missions particulièrement importantes en période de crise.

Ces missions constituent des enjeux structurants dans les territoires non seulement pour la vie des populations, mais aussi la place du travail dans notre société. Elles sont aujourd'hui au cœur d'une série de réformes qui constituent de véritables bouleversements pour les usagers comme les acteurs du service public et risquent de modifier durablement les relations entre l'État et les territoires, entre les différents échelons territoriaux et entre les territoires eux-mêmes.

Comment alors conserver la cohérence nationale, lutter contre le morcellement des politiques publiques et contre celui des entreprises ou des Établissements, en veillant à l'équilibre, à la coopération et à la solidarité et non à la mise en concurrence des territoires ?

La qualité des Services Publics ne doit pas être soumise aux inégalités territoriales, d'autant que certains territoires subissent une discrimination.

Le projet de loi organisant l'acte III de la décentralisation doit être soumis au vote des Parlementaires au cours de l'année 2013. Il a fait l'objet de nombreux arbitrages encore en cours pour finalement être scindé en trois projets de loi distincts mais cohérents (métropolisation, compétences et intercommunalités).

Parallèlement, le Gouvernement a engagé un processus de " modernisation de l'Action Publique " qui se poursuit et s'élargit après la mise en œuvre de la RGPP par les gouvernements précédents.

Le projet de loi dit " acte 3 de la décentralisation " introduit les germes d'une organisation différente du système éducatif selon la région ou même la commune, une spécialisation régionale accrue des formations professionnelles et/ou universitaires et leur soumission à une politique de l'emploi à court terme, l'émergence de diplômes locaux, la mise en concurrence des territoires... Il fragilise les statuts sur lesquels s'appuie une grande part des services publics et risque d'aggraver les conditions de travail des personnels et des salariées de la fonction publique ou des services publics.

Ainsi, la FERC-CGT s'oppose à la création des Projets Educatifs Territoriaux qui renforcent les inégalités territoriales.

La crise, les inégalités sociales et territoriales, l'augmentation et l'intensité de la pauvreté, l'ampleur des besoins non satisfaits (par exemple, la ques-

tion de la petite enfance ou la mise en place d'un service public national décliné en région de la formation continue...) nécessitent, au contraire, de renforcer l'efficacité de l'action publique autour des valeurs de liberté, d'égalité et de solidarité.

À l'origine, la décentralisation affichait l'objectif de rapprocher les citoyens des lieux de décisions. La première phase de décentralisation, en organisant l'intervention publique autour d'une complémentarité État / Collectivités locales, s'est traduite par un développement du service public et par la croissance simultanée de l'emploi public territorial et d'État.

En effet, cette complémentarité national/territorial s'est aussi déclinée dans les services de l'État *via* une politique d'implantations locales contribuant à l'aménagement du territoire en assurant notamment la présence de l'État dans les zones rurales et urbaines en difficulté. L'essor des services publics de proximité s'est poursuivi durant toutes ces années en dépit des freins organisés par les Gouvernements à compter des années 2000.

La fin des années 1990 correspond cependant à une accentuation des suppressions de postes et de services dans la Fonction publique de l'État et à l'insuffisance des compensations financières des transferts État / collectivités. Les réformes fiscales ont contribué à des désertifications, au ralentissement de l'investissement

public des collectivités, au renforcement des délégations de services publics (privatisation de services publics), à l'apparition progressive de PPP (partenariats publics privés) à l'amointrissement de l'action publique (...) dont nos secteurs d'activité ont fait les frais.

L'acte II de la décentralisation formalisé par la loi " Raffarin " en 2003/2004 s'est traduit par des nouveaux transferts à la fois de missions et de personnels que la FERC CGT a combattus. L'absence de compensation financière opérée en est un des faits marquants. Elle a abouti à une nouvelle organisation des missions entre l'État et les Collectivités Locales, source d'inégalités entre les territoires. De plus, depuis 2003, la Constitution précise que l'organisation de l'État est désormais décentralisée.

Aujourd'hui, au-delà de l'externalisation d'un certain nombre d'activités de services, qui soulève d'autres aspects de la stratégie de désengagement économique et social du Capital (en matière de recherche développement par exemple), les décisions relèvent de plus en plus des régions.

Ainsi, trente ans après la première phase de la décentralisation, les prérogatives de ces collectivités territoriales sont de plus en plus importantes dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la recherche et de la culture...

Lors des appels d'offre, les Régions mettent en concurrence les secteurs privé et public. Les régions sont souvent tentées par le moins-disant, (le moins cher) au détriment du mieux-disant social (notamment les conditions de travail des salarié/es des centres de formation).

Il y a nécessité de conforter la place et les moyens de l'action publique à partir des fondements républicains que sont la gratuité, l'égalité de traitement des usagers, la réponse aux besoins sociaux et la continuité des services publics sur tout le territoire, fragilisées par la mise en concurrence.

Cela passe aussi par la possibilité donnée aux usagers et aux représentants des salarié/es de contrôler l'utilisation de l'argent public.

Qu'en est-il de la réflexion autour du rôle de l'État, de celui des collectivités locales, alors même que nos secteurs d'activité sont ballotés entre des phases de décentralisation et / ou de déconcentration, une politique de territorialisation aboutissant quelquefois à une " reconcentration " au niveau régional ?

La question de la démocratie, condition indispensable à la mise en œuvre de politiques publiques au service de l'efficacité sociale, reste en panne. Les processus démocratiques de la prise de décision, du contrôle et de l'évaluation des politiques publiques demandent, au contraire, à être renforcés en accordant notamment une place singulière à la démocratie sociale. Le projet de loi actuel de décentralisation ne répond pas aux besoins des citoyens, risque d'aggraver les conditions de travail des personnels et l'exercice de leurs missions, c'est pourquoi avec la CGT nous le combattons.

Dans l'éducation, la massification des années 1980 ne s'est pas traduite par une réelle démocratisation du système éducatif. Prenant mal en compte les diversités, celui-ci ne contribue pas à résorber les inégalités sociales et territoriales. Il a été fragilisé par la mise à mal de tous les dispositifs de

prévention, de socialisation et de remédiation à l'école comme la scolarisation des 2-3 ans qui a reculé de près de 30% ces dernières années, frappant encore plus fortement les zones rurales et les petites villes.

La suppression d'un poste sur deux des Réseaux d'aide (RASED) en est un autre exemple. Les réformes et la réduction drastique des moyens de l'école au lycée ont aggravé ces tendances. Le choix d'un recours " idéologique " massif à la seule solution de l'apprentissage sans exigence de qualité s'est accompagné d'un affaiblissement du potentiel de formation sous statut scolaire et une accentuation des difficultés variable d'une région à l'autre, d'autant plus qu'il s'est fait sans exigence de qualité.

Cela conduit trop de jeunes à abandonner avant la fin de la formation initiale. À la sortie de la formation initiale, près de 150 000 jeunes par an n'ont validé aucune qualification reconnue, et 12% des jeunes de 18 à 24 ans n'avaient pas dépassé le premier cycle du secondaire et ne suivait aucune formation : cela concerne 23% d'enfants d'ouvriers.

Rappelons enfin que l'illettrisme concerne 9 % de la population et près de 5% des jeunes de 18 à 24 ans. C'est aujourd'hui une mission que le projet de l'acte 3 veut confier aux régions.

Cela pose la question de la responsabilité sociale du patronat. Pour la FERC, l'État aurait dû et doit assumer son rôle d'opérateur national.

Le taux de réussite au baccalauréat, qui doit rester le premier grade universitaire, comporte également des écarts de près de 20 points entre les différentes académies.

Résolution n° 1

Le patronat cherche à substituer aux qualifications et garanties collectives donnant lieu à une classification salariale, des compétences non-transférables attachées à l'individu, au bassin d'emploi, à l'entreprise, voire au poste de travail. Cela se traduit dans les référentiels des diplômes ou des titres et ce, malgré l'exigence de travail de certification mené en CPC notamment par les organisations syndicales. L'organisation du territoire devient alors un enjeu de l'opposition capital/travail.

De nombreuses décisions ou orientations sont prises unilatéralement. Si le patronat s'y impose de plus en plus, les salarié/es comme les acteurs de la formation sont trop souvent absents des lieux de décisions ou confinés à des lieux de consultation, de concertation. C'est notamment le cas pour la définition des cartes de formation. Si les processus d'élaboration au niveau régional se déroulent dans le cadre des Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et la Formation Professionnelle, la transparence fait souvent défaut. On est loin de la démocratie sociale que nous souhaitons. Le transfert en cours de la carte de formation initiale aux régions, même si la mobilisation des personnels a permis de réintroduire la présence du rectorat (représentant de l'État), reste inacceptable.

Dans le secteur jeunesse et sport, le démantèlement des Établissements de formation (CREPS...) à l'œuvre depuis de nombreuses années (fermetures de 8 Établissements sous Sarkozy) se poursuit dans le contexte de l'acte 3 de la décentralisation.

Rappelons que les missions principales des 16 CREPS répartis sur le territoire sont la formation, la préparation de sportifs de haut niveau et la

mise en œuvre du double projet sportif, scolaire et professionnel, l'organisation des formations professionnelles initiales ou continues dans le domaine des activités physiques ou sportives et de l'animation ; l'accueil de centres ressources nationaux dans des domaines variés : sport et handicap, sport de pleine nature...

La territorialisation des Établissements du ministère s'inspire de l'organisation des EPLE de l'éducation nationale et met ainsi en péril l'égalité territoriale et les missions des CREPS. Elle prévoit le transfert à titre gratuit du patrimoine immobilier, de la charge de fonctionnement, de l'investissement et des personnels TOS aux régions ; s'y ajoutent une gouvernance assurant la représentation équilibrée des acteurs du territoire et une présidence confiée aux régions, et des mesures de compensation liées au transfert de services.

Pour les CREPS il faut des garanties en matière de statut de tous les personnels. La question du statut de l'Établissement doit être précisée. De nombreux problèmes restent sans réponse car certaines régions n'ont pas de CREPS, une région en possède 1 éclaté en 4 sites ; des Régions ont d'anciens CREPS gérés en GIP, par une association, d'autres ont des missions très différentes voire contradictoires. Il faut développer une politique de haut niveau et, en priorité, redynamiser un vrai service public de formation pour les bénévoles, les éducateurs, les entraîneurs pour les APS (activité physique et sportive) et pour l'Éducation Populaire.

Il est urgent de combattre la territorialisation des Établissements du ministère afin de maintenir l'égalité territoriale. La mobilisation pour un Comité technique ministériel spécifique y participe.

Dans le domaine de la formation continue, le Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) est l'instance politique de régulation. Il peut s'appuyer sur le nouveau Comité paritaire national d'évaluation de la formation professionnelle (CPNEFP). Il peut orienter l'action du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPFPP) et celle des (OPCA) Organisme Paritaires Collecteurs Agréés. Mais les règles du marché, la dispersion des lieux de décision ne permettent pas toujours de répondre à tous les besoins notamment pour les salarié/es les moins qualifiés, ceux en situation d'illettrisme ou pour les salarié/es de TPE et PME.

Dans le domaine de l'orientation, le démantèlement du service d'orientation de l'AFPA se traduit par un bilan catastrophique. Dans les CIO la baisse de 30 à 50 % des recrutements, l'explosion de la contractualisation, l'élargissement des missions et la visée " adéquatiste " qu'on veut imposer, tout comme la perte de substance des moyens dédiés à l'orientation dans le supérieur ne permettent pas de répondre aux attentes multiples et diversifiées des jeunes. L'offre de formation continue arrive trop souvent quand les plans sociaux



se mettent en place, c'est-à-dire au moment où les salarié/es prennent la porte de l'entreprise. Qui plus est, la réforme catastrophique de Pôle emploi, l'absence d'une véritable politique nationale de l'emploi ne permettent pas de répondre au chômage de masse que nous connaissons.

La dimension émancipatrice d'éducation permanente est de plus en plus minimisée.

Au contraire de l'État-stratège affiché aujourd'hui, la Ferc-Cgt revendique un État opérateur qui assure, développe et élargit le service public, vecteur de développement social et économique et garant de la cohésion sociale. Cela suppose qu'il soit le garant des principes et des moyens qui permettent d'assurer l'égalité des droits sur tout le territoire et l'accès de tous à des services publics de qualité. Pour nous, cet État opérateur a la responsabilité de la cohérence, de la prospective, du contrôle et de la régulation sociale, économique, financière pour l'aménagement des territoires ainsi que de la coopération entre les territoires.

Ce secteur de la formation professionnelle est caractérisé par une très forte hétérogénéité de l'offre, composée d'un nombre important d'organismes de formation relevant aussi bien du secteur privé - à but lucratif ou non - que du secteur public ou parapublic (AFPA, CNAM, GRETA, universités, organismes consulaires). La multiplication des organismes privés de formation qui atteignent aujourd'hui 80 % du volume de formation avec une offre qui tend parfois à déterminer la demande, a fragilisé les organismes publics victimes de la politique de libre concurrence. Il s'en suit dans les secteurs de la Formation une déréglementation du travail (CDII, l'auto-entrepreneuriat...).

Il existe environ 15 500 organismes ayant pour activité principale la formation. 2% des organismes réalisent 47 % du chiffre d'affaires global et forment 35 % des stagiaires. À l'autre extrême deux tiers des organismes ne forment que 13 % des stagiaires.

Les conséquences de la mainmise grandissante des fonds d'investissement privés sur les secteurs de l'enseignement initial et de la formation sont redoutables ; elles n'ont pu se mettre en place que du fait de l'abandon de pans entiers de ces secteurs par le service public : écoles de commerce, écoles d'art et de design...

Dans l'enseignement supérieur, la laïcité et l'égalité d'accès et de moyens de tous les étudiants dans tous les Établissements sur tout le territoire sont des enjeux majeurs. Or, les politiques (réductions budgétaires, fusions et concentrations d'établissements et régionalisation) menées actuellement dans la droite ligne des contre-réformes précédentes LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des universités), accentuent les inégalités, dégradent le service public, dont il faut garantir la gratuité pour l'usager, vis-à-vis des écoles privées de l'enseignement supérieur, peu ou mal contrôlées par l'État, et aggravent la désertification des territoires en services publics d'enseignement supérieur.

La poursuite du principe d'"autonomie" des universités prolonge le système d'attribution d'une dotation globale incluant la masse salariale (assortie d'un plafond d'emploi) à chaque université, contraignant ainsi les établissements à gérer eux-mêmes leur masse salariale. Cependant cette dotation globale ne correspond pas aux besoins de fonctionnement de ce service public.

Sous couvert d'autonomie, c'est la mise en faillite des universités publiques qui a été organisée par cette "déconcentration sans moyens". Elle risque d'aboutir au démantèlement du service public national d'enseignement supérieur.

Le deuxième axe de politique publique est celui de la décentralisation (régionale) de l'enseignement supérieur et de la recherche. Dans ce secteur la décentralisation est une façon de masquer le désengagement financier de l'État en favorisant un plus grand assujettissement de l'ESR aux intérêts du patronat et des potentats locaux. Le mécanisme de "décentralisation sans moyens", bien rôdé sur d'autres secteurs ces dernières décennies (social, culture, environnement, formation...), est toujours le même : il consiste à transférer les compétences de l'État à une collectivité publique (région ou autre...) sans lui transférer la totalité des moyens nécessaires à la réalisation du service public. La différence permet de faire des économies sur le budget national "au nom de la dette publique" tout en dispersant et en déléguant vers d'autres instances (gouvernances d'universités, gouvernances de Régions...) la gestion et la responsabilité politique de la pénurie. Il ne reste plus alors qu'à accuser les universités en faillite de "mauvaise gestion" comme on l'a entendu encore tout dernièrement.

Cette "décentralisation sans moyens" des universités est un prolongement de la "déconcentration sans moyens" entamée par le gouvernement précédent. Elle ajoute simplement le transfert et une certaine dispersion de la responsabilité politique : il sera possible de renvoyer les universités en faillite non seulement à leur "mauvaise" gestion, mais aussi aux insuffi-

sances de soutien financier des Régions concernées, tout en perdant de vue le désengagement progressif de l'État. L'irresponsabilité politique aura été ainsi institutionnalisée, chacun pouvant se renvoyer la balle face au démantèlement du service public national d'enseignement supérieur et de recherche.

" La conception de l'utilité sociale de la recherche est de plus en plus réduite à la seule innovation pour la compétitivité des entreprises. Les gouvernements successifs ont privilégié d'une part une politique de cadeaux fiscaux avec le Crédit Impôt Recherche et d'autre part le développement de l'attractivité territoriale. Ces deux outils sont mis en œuvre sans contrôle réel et, pour l'attractivité territoriale, sans aucune possibilité d'intervention de salarié/s. C'est vrai pour les pôles de compétitivité, mais aussi pour de nombreuses opérations du grand emprunt favorisant des " coopérations public privé ". Il en est ainsi des Instituts de Recherche technologique, des Instituts d'excellence sur les énergies décarbonées et Sociétés d'accélération de transfert technologique. La gouvernance de toutes ces opérations se fait généralement par des sociétés par actions simplifiées. La multiplication de structures conduit à l'éclatement de la cohérence nationale de la recherche et au contrôle de plus en plus important de celle-ci par les entreprises. "

Dans le domaine de la recherche publique et en particulier pour ce qui relève des grands organismes tels que le CNRS, l'INRA, l'INSERM, ou l'IFREMER, le risque d'éclatement de leurs structures nationales est réel. Il est le résultat des réformes poursuivies par les gouvernements Sarkozy et non remises en cause aujourd'hui mais au contraire réaffirmées par la

loi LRU-Fioraso adoptée en juillet 2013. Ainsi, l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) lance aujourd'hui un appel d'offre pour " inciter les acteurs de la recherche publique " à créer pour 3 ans 100 laboratoires communs (Labcom) entre un laboratoire public et une PME ou une ETI (entreprise de taille intermédiaire, dont l'effectif est inférieur à 500 salarié/es), en privilégiant celles soutenues par les pôles de compétitivité où les grands groupes font la loi.

La CGT constate que les pouvoirs publics encouragent et facilitent les coopérations entre les laboratoires publics et les PME, mais cela ne doit pas se faire au détriment du statut et des conditions de travail des personnels et du financement de la recherche fondamentale. Or les 30 millions de cette opération seront ponctionnés sur les crédits de l'ANR, ce qui limitera d'autant le transfert des crédits de l'ANR vers les organismes de recherche. Sous prétexte de contribuer à " la compétitivité " des entreprises, le Ministère ajoute une structure supplémentaire mais l'expérience montre que plus la recherche publique est mise au service du secteur privé, plus le patronat réduit ses investissements dans la R&D.

D'autres pistes que les Labcom pourraient être utilisées : développement des centres techniques industriels, financement des CRITT (Centres Régionaux d'Innovation et de Transfert de Technologies) qui jouent déjà le rôle d'interface entre les labos et les PME.

La culture est tout à la fois un bien commun et un droit fondamental imprescriptible, inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme. On ne peut séparer le champ culturel de la société dans laquelle il se développe. Pour la FERC CGT, créer

les conditions effectives de l'émancipation des travailleurs-euses est indissociable de l'accès de tous à la culture. Pour y parvenir, la question de la démocratisation culturelle est un enjeu majeur de société.

Or la France est probablement le pays qui est allé le plus loin dans l'élaboration et le financement de politiques culturelles publiques. Notre pays a su également bâtir des dispositifs de soutien à la création et à sa diffusion tout à fait précieux au regard de la défense de l'exception culturelle. Cet attelage souvent complexe et toujours fragile fut complété par des outils de mutualisation et de péréquation des ressources publiques consacrées à la culture.

Aujourd'hui, la RGPP à laquelle a succédé la MAP porte atteinte à la quasi-totalité des domaines d'activité culturels du ministère de la culture et de ses structures. Il intervient à la suite d'une série de réformes fondées sur le désengagement de l'État et le transfert aux collectivités locales, et l'externalisation ou la privatisation d'une partie des activités ou missions (implosion du réseau des musées nationaux, casse de la DMF et de la RMN, mise à mal de l'archéologie préventive...).

L'Éducation populaire, le secteur associatif jeunesse et sports ne sont pas épargnés. Employant 1,8 million de salarié/es toutes branches confondues, les associations ont créé deux fois plus d'emplois que les collectivités publiques ces dernières années. Cela ne doit pas masquer les difficultés auxquelles est confronté le mouvement associatif dans son ensemble.

La mise en redressement judiciaire de la Fédération Française des MJC, acteur essentiel de l'Éducation Popu-

laire, en est un exemple emblématique.

Ces difficultés sont dues à la diminution drastique des subventions publiques, à la réponse aux appels d'offre, à la marchandisation de ce secteur, tout cela pesant sur le projet de l'Éducation Populaire ; sans oublier les conséquences dramatiques de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Malgré tout, ces politiques régressives ne peuvent dédouaner les dirigeants d'associations, incapables pour certains de s'inscrire dans un projet associatif et qui, trop souvent, ont accompagné les réformes régressives en cours, en cherchant à " s'adapter " à tout prix aux nouvelles situations.

Ces bouleversements aboutissent à l'émergence des services publics profondément modifiés :

Avec ces nouvelles orientations en territoire, de nouvelles formes de Gouvernance et d'autonomie administrative et financière se développent, la mise en concurrence entre des différents organismes de ser-

vices publics est de mise partout. L'abandon d'une partie des missions jugées non prioritaires ou non rentables, la privatisation de ce qui apparaît comme un marché juteux est en cours.

Ainsi en est-il de la nouvelle gouvernance des académies qui risque d'aboutir à un éclatement de l'Éducation " nationale ". Ainsi, les pouvoirs élargis du recteur marquent une évolution vers la régionalisation. Il est désormais seul responsable de la conduite de la politique éducative au sein de l'académie, à tous les degrés (action éducatrice, gestion des personnels, des Établissements).

Il devient maître de l'organisation interne des académies tant sur le plan territorial que fonctionnel. À ce titre, il décide de l'implantation des services dans les départements et rien ne lui interdit de les y supprimer. Il répartit et mutualise les missions entre le rectorat et les services départementaux. Sur ce point le recteur est chargé d'arrêter un schéma de mutualisation, en conformité avec les orientations ministérielles et en cohérence avec le schéma de mutualisation entre les services de l'État dans la région et les départements arrêté par le préfet de région. Le recteur doit cependant de plus en plus composer avec le président de région et le pré-

fet de région. Le niveau départemental devenant un simple échelon de mise en œuvre notamment au niveau de l'enseignement primaire. C'est pourquoi la CGT doit siéger dans tous les CDEN en tant que 1^{re} organisation syndicale confédérale.

Ce mode de gouvernance illustre la montée en puissance de la région et s'articule autour d'un phénomène croisé de déconcentration et de " reconcentration ".

Déconcentration très forte : offre de formation, ouverture et fermeture de classes, gestion d'une partie des personnels, financière (LOLF et les 4 budgets de programmes : 1^{er} degré, 2nd degré, vie de l'élève, soutien).

Reconcentration : l'enseignement primaire passe du département aux mains de l'académie avec la création des DASEN (directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale), ce qui conforte la réforme territoriale, donnant la suprématie aux régions au détriment des départements.

L'autonomie se traduit en principe dans le projet d'Établissement, institué depuis 1989, et dans les " contrats d'objectifs ", prévus depuis 2005, que les Établissements passent avec les autorités académiques.

En contrepartie, se développent des procédures d'évaluation des résultats des Établissements.

Depuis longtemps, le ministère fournit aux lycées et collèges des instruments d'évaluation (les indicateurs de pilotage des Établissements secondaires (IPES)). Les corps d'inspection ont été encouragés à procéder à l'évaluation des académies et des Établissements, à apporter leur



Résolution n° 1

concours aux chefs d'Établissement et aux équipes pédagogiques. Désormais, l'insistance se fait plus grande sur les résultats, à partir des évaluations des élèves à certains stades de leur cursus (CE1 et CM2), des examens et des évaluations internationales (PISA).

La pédagogie elle-même s'inspire de cette culture, avec la mise en place de méthodes d'apprentissage et d'évaluation fondées sur des "référentiels de compétences". Pour la scolarité obligatoire, c'est le cas du socle commun de compétences et de connaissances ou, pour l'enseignement des langues vivantes, le cadre européen de référence en langues (CECRL).

La culture de la performance s'installe peu à peu, y compris dans les gestions de personnel et notamment, depuis une dizaine d'années, dans celle des chefs d'Établissement. Ces derniers deviennent de plus en plus des managers qui doivent rendre des comptes en matière de résultats de leurs Établissements, cela induit une politique généralisée de mise en concurrence, ce qui a des conséquences sans précédent en terme de dégradation des conditions de travail des personnels.

La Loi d'orientation de V. Peillon réaffirme ces principes et cette évolution et comporte de graves dangers.

En effet, pour le 1^{er} degré, l'aide personnalisée est remplacée par des Activités Pédagogiques Complémentaires (APC). Cela constitue un début de municipalisation des missions et le retour de l'EPEP (Établissement public du premier degré), qui prévoyait des mini-collèges du 1^{er} degré avec des Conseils d'Administration présidés par les maires et gérés par



des chefs d'Établissements. Une partie des missions et du temps de service des enseignants du 1^{er} degré sera donc sous la responsabilité du maire. De plus l'intervention de différents acteurs de statuts différents organise une confusion préjudiciable pour les personnels.

L'avenir d'un enseignement professionnel public reste posé, avec le pilotage essentiellement dirigé par les régions risquant d'instituer une concurrence entre formations en apprentissage et formations sous statut scolaire.

Cet objectif est inquiétant, alors que la relance de l'Apprentissage aux niveaux V et IV est affichée comme une priorité, la réforme programmée de la taxe d'apprentissage à la fin de l'année 2013 pourrait, qui plus est, encourager le mixage des publics dans les lycées professionnels. C'est l'objectif de la mise en œuvre des "campus des métiers" dès la rentrée 2013. C'est pourquoi nous nous opposons à tout transfert de compétence entre l'État et les régions dans le domaine de l'enseignement professionnel.

La "gouvernance renouvelée" annoncée concerne en premier lieu les écoles et les Établissements. Si la sectorisa-

tion est réaffirmée, elle sera étendue pour favoriser la mixité sociale. Malgré tout, chacun sait que cette mixité sociale est principalement du ressort de la politique de la ville confrontée à une homogénéisation ancienne de certains quartiers.

Les départements pourraient "construire des secteurs communs à plusieurs collèges", si tant est que ces collèges soient "situés à l'intérieur d'un même périmètre de transports urbains". L'idée est "d'élargir les zones géographiques de recrutement des collèges et ainsi faciliter le brassage social des publics scolarisés". Ainsi, une partie de la dotation des Établissements sera conditionnée par le public scolaire reçu, ce qui devrait permettre la conduite de projets adaptés aux élèves, mais aussi de projets éducatifs territoriaux. La réforme des rythmes scolaires participe de cette entreprise.

Le décret n° 2012-1193 du 26 octobre 2012 modifie l'organisation administrative et financière des Établissements publics locaux d'enseignement, et précise : " Le budget sera dorénavant élaboré en tenant compte notamment du projet d'Établissement, du contrat d'objectifs conclu avec l'autorité académique ainsi que des orientations et objectifs

fixés par la collectivité territoriale de rattachement. "

À côté des exigences de nos collègues du public en matière de révision des pouvoirs du Rectorat et de ses services, pour l'enseignement privé et plus particulièrement supérieur, nous demandons l'instauration de contrôles à l'ouverture, au fonctionnement de ces établissements qui préparent à des diplômes nationaux ou des concours publics.

Ces évolutions mettent à mal également le service national d'orientation et en particulier les CIO. Ces centres restent pour deux tiers d'entre eux financés par le département, l'État n'ayant pas tenu ses engagements financiers lors de la transformation des COSP (centres d'orientation scolaires et professionnels) en CIO (Centres d'information et d'orientation) dont l'objectif affirmé était de lui transférer la responsabilité de leur financement.

Les Conseils généraux remettent en question leurs responsabilités dans le financement de ces organismes obligeant les recteurs à réagir : réaménagement, fusion, suppression (...). Leur transfert programmé aux régions de manière récurrente depuis 2003 s'inscrit sous couvert de mutualisation dans une perspective de réduction des moyens en élargissant leurs missions sur l'ensemble du champ de la formation initiale et continue.

Face à ces dangers, la FERC CGT développe une stratégie alliant les luttes coordonnées contre tous les projets régressifs tout en étant force de propositions sur l'ensemble des enjeux de ces champs professionnels.

L'efficacité impose donc de renforcer les approches collectives et dans le

même temps de mettre en mouvement les salarié/es autour de propositions de progrès permettant de rompre avec les logiques libérales.

Pour un continuum formation initiale et continue

Parce ce que pour la CGT " La formation est d'abord sociale avant d'être professionnelle ", 3 enjeux en la matière sont indissociables. Cela induit :

En premier lieu, l'orientation est au cœur du processus car s'orienter c'est trouver un sens à sa vie, c'est aussi se découvrir petit à petit et ainsi avoir la possibilité de changer de chemin.

C'est pourquoi la CGT l'inscrit dans le Droit : Droit de choisir, d'inscrire son parcours de vie d'Homme, de Citoyen et de Travailleur à partir de ses besoins, droit de participer activement à l'élaboration de ses projets. Ce droit ne peut évidemment pas s'exercer en dehors d'un droit collectif à disposer de tous les outils de l'information, du conseil et de l'accompagnement pour y aider, droit à la formation et à l'éducation permanente.

En matière d'orientation nous considérons également qu'il faut bien distinguer la formation initiale et la formation continue car les besoins des publics jeunes et adultes doivent être examinés dans leur spécificité. C'est ce qui justifie l'exigence du maintien dans l'éducation nationale des CIO.

Les services publics de l'orientation doivent être au service des Citoyens, de leur droit à la qualification et à la certification (diplômes et titres nationaux) indépendamment des besoins

du marché. Des outils, des moyens, de nouveaux droits sont nécessaires pour assurer les missions. La cohérence des acteurs doit être assurée dans le respect de leur spécificité.

Pour la formation initiale il faut prendre en compte l'histoire de la formation professionnelle qui a, de fait, établi un partage de la transmission des savoirs professionnels entre l'entreprise et les Établissements dédiés à ces formations. Les progrès des sciences et des techniques, l'évolution des métiers, les besoins d'élévation des qualifications, mais aussi les choix politiques ou les rapports de force entre salarié/es et patronat ont fait évoluer les dispositifs.

Les lycées professionnels et la voie professionnelle des lycées structurent une politique publique permettant aux jeunes de suivre une formation professionnelle, pour acquérir une qualification et renforcer leurs connaissances générales. Celles-ci demeurent indispensables pour assurer à ces jeunes une formation citoyenne et pour créer les conditions d'accès à une formation tout au long de la vie, permettant de s'épanouir, de s'émanciper.

Il serait illusoire d'assurer la pérennité de ce système en ne mettant pas un terme à tout ce qui participe à la déprofessionnalisation de l'enseignement professionnel. Il faut redonner du temps aux enseignements professionnels.

Les périodes de formation en entreprise peuvent être utiles s'ils sont strictement encadrés et leur durée, aujourd'hui excessive, doit être réduite.

Il faut également redonner aux parcours de formation le temps nécessaire permettant aux jeunes d'acquérir les savoirs et les compétences.

Il faut redonner du sens à ces formations et il convient d'assurer une cohérence entre les différents niveaux de qualification accessibles jusqu'aux formations post-baccalauréat.

La Formation continue, on l'a vu, correspond à des besoins considérables. C'est aujourd'hui une véritable urgence sociale et cela nécessite une véritable politique publique. Cela passe par le renforcement des organismes que sont le CNAM, les GRETA ou l'AFPA qui doivent être confortés dans leur mission et leur financement.

Les fonds dédiés à la formation professionnelle des privés d'emploi comme des salarié/es doivent être augmentés. Les contributions patronales, revalorisées, doivent être mutualisées et leur usage contrôlé quel que soit l'organisme de formation.

Le troisième enjeu repose sur la certification : chaque formation doit être certifiante, le maintien du cadre national et des diplômes et des titres est donc indispensable. Leur définition et leur inscription dans le répertoire national des certifications restent un enjeu revendicatif.

À l'échelle nationale et dans les régions l'intervention des salarié/es et des organisations syndicales qui les représentent doit permettre de conquérir des droits nouveaux, il s'agit d'investir syndicalement les lieux de décisions.

Dans l'intérêt de l'ensemble de la population et notamment des familles les moins riches, il est indispensable de parvenir à l'élaboration d'un schéma national d'ESR garantissant une offre de formation généraliste et

diversifiée, hors de toute spécialisation des territoires.

Cela passe par la ré-Étatisation de la masse salariale et la gestion nationale des personnels afin de maintenir au plus haut niveau la qualité du service public d'ESR ouvert à tous les citoyens, dans toutes les régions. Cela nécessite l'indépendance des universités vis-à-vis des décideurs politiques et économiques, voire des lobbys religieux : la pédagogie et la science doivent être libres, la loi doit renforcer ces libertés académiques essentielles et garantir l'indépendance de la recherche fondamentale. Le maintien du statut général de la Fonction publique et des statuts particuliers des personnels de l'ESR est indispensable.

Parallèlement aux initiatives légitimes des collectivités locales, l'État, y compris dans sa dimension interministérielle, doit conserver et renforcer sur l'ensemble du Territoire une administration et des services opérationnels pour :

- Compenser les inégalités de ressources entre les territoires en soutenant financièrement ou par apports de savoir-faire, les initiatives locales.
- Pallier les éventuelles absences d'initiatives locales ou compléter l'action menée par les collectivités
- Faire respecter de manière homogène la législation et les réglementations de la culture
- Élaborer les normes nationales et exercer le contrôle scientifique et technique qui en découle
- Conduire des politiques d'envergure nationale ou internationale.

Ceci nécessite, dans tous les domaines culturels, un renforcement

des moyens du Ministère de la culture et de la communication tant en crédits qu'en personnels à l'inverse des politiques actuellement menées. Cette condition est 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 à la culture.

L'enjeu européen et international pour le service public :

Nos secteurs sont au cœur de la concurrence et des déréglementations érigées en dogme au sein de l'Union Européenne. En effet, dans la situation actuelle, découlant de la crise économique, financière, industrielle, sociale mais aussi des conséquences négatives de la Stratégie 2020, la politique Européenne fondée sur l'austérité poursuit un objectif général de déréglementation, dérégulation et de mise en concurrence destructrices pour nos secteurs d'activité et la satisfaction des besoins sociaux que sont l'éducation, la formation, la culture, la recherche...

L'objectif de ces politiques est d'augmenter toujours plus les profits et revenus du patronat, des lobbys financiers, et plus fondamentalement, du capital, afin d'asseoir son pouvoir à la fois économiquement et culturellement.

Pour atteindre cet objectif, le capital veut instrumentaliser, non seulement le savoir, mais aussi la pensée et les rouages de la société toute entière pour que celle-ci soit au service d'une minorité détenant le pouvoir économique.

Pour imposer d'autres choix, les résistances et mobilisations doivent converger et se structurer, en France,

en Europe et dans le monde, contre toutes ces attaques, contre la précarité, le chômage, la casse des solidarités et des services publics, le pillage de l'environnement, la marchandisation du savoir... C'est tout l'enjeu de la construction d'un mouvement social combatif dans notre pays et coordonné au plan européen et mondial.

Cette stratégie de casse du service public reprend largement d'autres préconisations d'institutions internationales, à la fois sur le plan économique et sur les réformes structurelles (Banque Mondiale, FMI, OMC, OCDE...). Ces préconisations atteignent d'autant plus leurs objectifs qu'il y a une collaboration étroite entre les institutions internationales et les États membres de celles-ci, quelle que soit la couleur politique des gouvernants, mais aussi la bienveillante neutralité de certains acteurs sociaux.

" Aujourd'hui, plusieurs décisions stratégiques qui concernent nos domaines sont prises sous l'influence des groupes de pression du patronat et de la finance dans les instances européennes et internationales. Cela rend plus que jamais indispensable notre implication active au sein des instances syndicales européennes et internationales (comme l'Internatio-

nale de l'éducation), mais aussi le renforcement des liens bilatéraux existants avec les organisations syndicales des différents pays et l'impulsion de nouvelles coopérations. Nous devons montrer notre solidarité avec nos collègues à l'international, organiser des luttes communes là où c'est possible, travailler à des propositions, peser autant que possible pour imposer d'autres choix ".

La politique d'aménagement du territoire doit donc être élaborée à partir des préoccupations les plus proches des citoyens et avec eux pour répondre à leurs besoins et au développement économique en visant le développement des femmes, des hommes, l'organisation des meilleures conditions de vie et d'accès aux services et équipements sur l'ensemble du territoire. En effet, les inégalités sociales et territoriales sont aujourd'hui plus que jamais un frein à toute nouvelle perspective de progrès pour notre société, les besoins sont immenses.

L'organisation des missions de service public relevant de notre champ fédéral est elle-même très complexe : de l'Éducation nationale aux nombreuses associations pas moins de 2 millions de salarié/es aux statuts, aux employeurs, aux tutelles géogra-

phiques très différentes participent à l'exercice de ces missions.

Ainsi, l'État tout comme les collectivités locales, départementales, régionales jouent tour à tour un rôle majeur en matière d'organisation, de financement, de recrutement... Loin du *statu quo*, notre démarche revendicative doit prendre en compte cette diversité pour élaborer ensemble nos propositions car chacune de nos organisations fédérées est confrontée à une profonde réforme de son secteur d'activités, notamment en lien avec la nouvelle phase de décentralisation.

Quelle démarche syndicale ?

Chacune de nos organisations fédérées est confrontée à de profondes réformes de son secteur d'activités, du fait de la décentralisation, de la REATE (Réforme de l'Administration Territoriale de l'État), du transfert de certains personnels vers les collectivités locales, de la réforme de l'État avec la RGPP et aujourd'hui la MAP.

Elles sont caractérisées par des restructurations, des fermetures de services et des suppressions de postes statutaires, un désengagement financier de l'État vis-à-vis de la formation professionnelle et le transfert aux régions des compétences en la matière, vis-à-vis du secteur associatif. C'est aussi une redéfinition voire l'abandon de certaines missions, l'autonomie des universités et leur réorganisation à laquelle n'échappe pas non plus la recherche publique

L'évolution du tissu économique, l'emploi et sa qualité, l'implantation des filières de formation, ... devien-



nent interdépendants. Aujourd'hui, les enjeux du syndicalisme portent aussi sur la capacité de la CGT... à travailler les convergences dans les territoires, animer et coordonner les mobilisations des bassins jusqu'à la région, médiatiser le plus largement possible ses expressions. Ainsi, l'activité professionnelle en territoire prend une nouvelle dimension au regard des besoins et attentes des salarié/es et des usagers et des enjeux auxquels ils sont confrontés.

La FERC doit donc prendre une part essentielle dans cette construction avec les organisations interprofessionnelles. L'exigence de plus de fédéralisme, le développement des "collectifs locaux" se sont largement exprimés au fil des derniers congrès.

Dès lors, chaque organisation fédérée doit s'engager, à partir de son expérience et de ses pratiques, de ses spécificités, à éviter le repli catégoriel pour travailler les questions revendicatives de façon transversale, fédérale, et pleinement en lien avec les organisations interprofessionnelles territoriales de la CGT (UL, UD, comité régional).

Car l'action "locale" de la Fédération doit se faire dans le cadre d'une réflexion nationale au niveau des branches et des groupes de travail, afin de garantir une analyse des enjeux et des actions à entreprendre.

Aujourd'hui, le déploiement des collectifs fédéraux de même que celui de leur animation se pose avec plus d'acuité. Outils de coordination et d'impulsion de l'activité syndicale, la pratique montre qu'il faut favoriser la réunion des syndicats et syndiqué/es de la Ferc autour de problématiques "spécifiques" ou de projets communs, en lien avec les nouveaux lieux de

décisions plutôt que de créer des structures supplémentaires.

Outils de syndicalisation et d'information par vocation, les collectifs comme structures souples de coordination et d'impulsion revendicative communes constituent un repère pour les syndicats, sections, syndiqué/es isolés et/ou en faiblesse numérique, nouvellement créés. Ils participent ainsi au développement de l'activité syndicale de proximité.

À ce titre, les collectifs fédéraux ont la capacité de s'adapter aux besoins d'un bassin d'emploi, d'un département, d'une région, d'un site de travail - comprenant des unités particulièrement éclatées où interviennent différents syndicats - voire d'un seul et même lieu de travail. Ils doivent travailler en lien avec les structures professionnelles, et avec la structure interprofessionnelle la plus proche, qu'il s'agisse d'une Union Locale, d'une Union Départementale ou d'un Comité Régional.

C'est ainsi que, ces dernières années :

La FERC a pu, par exemple, aider certains comités régionaux à agir au sein des Cese sur les questions de schémas de formation, sur la mise en place de PRES.

La FERC a développé un travail commun sur des enjeux revendicatifs majeurs pour l'ensemble de la société avec des UD, ainsi en est-il de la dernière initiative entre notre fédération et 7 syndicats de notre fédération avec l'UD 35, sur les questions d'enseignement supérieur, de recherche et de formation professionnelle.

Ne peut-on pas franchir des étapes en se fixant des objectifs précis en matière de travail commun à partir de nos propositions revendicatives ?

1- Décentralisation : processus consistant pour l'État à transférer au profit des collectivités territoriales certaines compétences et prérogatives. Les ressources correspondant à ces nouvelles missions devraient être en principe adaptées. Cependant, elles sont généralement en-deçà des financements nécessaires à court, moyen et long termes. Cette forme de décentralisation est souvent qualifiée de "décentralisation territoriale". Il existe aussi une décentralisation qualifiée de "fonctionnelle" ou "technique" : transfert à des Établissements publics (par exemple les universités ou les hôpitaux) de compétences et de prérogatives nouvelles leur conférant une certaine autonomie de gestion avec leurs organes de décisions et un budget autonome.

2- Déconcentration : mode d'organisation des administrations d'État dans les territoires. Il consiste à déléguer des pouvoirs de gestion ou de décision des administrations centrales à des services dits "services déconcentrés" dans des circonscriptions locales administratives ou aux Préfets de départements ou de Région. Les services déconcentrés ou les Préfets restent sous la tutelle des administrations centrales.

3- Territorialisation : notion consistant à rechercher une adaptation des politiques publiques, globales ou sectorielles, aux spécificités des territoires dont le périmètre peut être variable et ne se calque pas sur les organisations administratives (par exemple, communes, département ou région).

LA FERC DÉCIDE :

D'agir pour remettre les politiques publiques dans une place centrale afin de conserver ou de redonner une cohérence nationale au service public sur l'ensemble du territoire répondant aux besoins de proximité des populations.

De lutter pour intégrer dans le Service public les organismes qui ont des missions de Service public et contre la mise en concurrence des SP Services publics vis-à-vis du secteur marchand ou entre eux et d'organiser des initiatives fédérales dans les territoires.

De militer pour la mise en place d'un service public national de formation continue, de qualification, d'orientation, de certification et de l'emploi sorti de la mise en concurrence avec des officines privées et s'appuyant sur les acteurs publics que sont l'AFPA les GRETA, le CNED.

D'impulser une activité syndicale pour porter la scolarité obligatoire de 3 à 18 ans et la possibilité d'accueil des 2 ans.

D'impulser une activité syndicale sur les exigences en territoire d'une formation initiale des trois voies du lycée en lien avec l'enseignement supérieur.

De même pour l'enseignement professionnel initial, il faut identifier le terrain de la formation par apprentissage et celui des LP et Lycées sur la carte des formations professionnelles mais aussi dans le cadre de la scolarité obligatoire à 18 ans revendiquée par la CGT. La formation initiale publique sous statut scolaire doit rester la norme

De lutter pour le maintien dans l'Éducation Nationale de l'orientation scolaire (CIO) et le retour dans la Fonction Publique de l'État de toutes les mis-

sions et de tous les personnels transférés de l'Éducation Nationale vers les collectivités.

D'impulser une activité syndicale sur l'exigence d'une formation initiale des 3 voies du lycée en lien avec l'enseignement supérieur.

D'agir contre tout projet aboutissant à un morcellement des services publics et/ou à la spécialisation des territoires, vecteurs de désertification ou de ghettoïsation et générateurs d'inégalités.

De combattre le projet de Loi de décentralisation actuel.

D'agir pour l'autonomie des missions d'éducation, de culture de recherche publique et d'enseignement supérieur vis-à-vis des décideurs politiques et économiques ou tout groupe de pression notamment par le renforcement des libertés académiques, la ré-Étatisation de la masse salariale et la gestion nationale des personnels dans le respect de leurs statuts.

De lutter pour l'abrogation du décret sur les rythmes scolaires et du décret sur la mise en place des projets éducatifs territoriaux, portes ouvertes à la décentralisation de l'Éducation Nationale.

D'agir pour gagner une véritable démocratie sociale et des droits syndicaux interprofessionnels en territoire.

D'impulser le travail commun des syndicats du champ fédéral contre la mise en concurrence de leurs lieux d'intervention professionnelle.

De développer notre implantation en territoire, de se déployer par la syndicalisation et de mutualiser nos forces.

D'élaborer des Projets revendicatifs ancrés sur les territoires, notamment à partir du travail des branches fédérales et autres collectifs de travail nationaux et locaux.

D'impulser des luttes communes, en territoire, de l'ensemble de nos composantes.

De formaliser et développer le lien avec l'interprofessionnel et en particulier avec les UD, les mandats CESER...

De mieux coordonner nos revendications et nos actions dans les instances internationales dont nous sommes membres, d'impulser des coopérations bilatérales au niveau européen et international

De participer à des actions de solidarité avec les luttes se déroulant dans le monde.

RÉSOLUTION 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A - TRAVAIL ET SALAIRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B - TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C - TRAVAIL ET RETRAITE

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D - TRAVAIL ET EMPLOI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

... aujourd'hui remise en cause.

Dans la fonction publique les contractuels représentent 25% des personnels. La loi Sauvadet prévoit la titularisation par ¼ sur 4 ans des contractuels de droit public qui occupent un emploi permanent au 31 mars 2011 par " recrutements réservés valorisant les acquis professionnels ". Il est également prévu que la transformation d'un CDD en CDI soit obligatoirement proposée aux contractuels ayant accompli au moins 6 ans au cours des 8 ans précédant la publication de la loi dans la même collectivité ou établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (durée réduite à 3 ans au cours des 4 ans précédant la loi pour les agents d'au moins 55 ans).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E - Droit à la formation des salarié/es

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

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

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

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

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

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

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

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

NSTS et sécurité sociale professionnelle

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

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

Qualité de vie au travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Certaines concernent les femmes et leurs droits au congé maternité.

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

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

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

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

Représentativité et droits syndicaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un nécessaire renforcement du nombre de syndiqué/es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formation syndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

Résolution n°2

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

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

Mobiliser et moderniser notre outil syndical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



La Ferc décide :

Dans le privé :

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

Dans la Fonction Publique :

Revendiquer l'obligation annuelle de négociations sur les traitements.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RÉSOLUTION 3 POUR UN GRAND SERVICE PUBLIC DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

Introduction

Le regard sur l'Éducation en dit souvent très long sur le fonctionnement de la société et l'enjeu qu'elle représente est souvent considéré comme essentiel dans les projets de transformation sociale. Les choix libéraux imposés au système éducatif, dans un contexte de mise en concurrence exacerbée des établissements et des individus, vont à l'encontre des aspirations à la réussite de tous les jeunes.

Le combat pour une école et une éducation démocratiques et ambitieuses, qui permettent l'émancipation, la citoyenneté et la solidarité, doit devenir celui du plus grand nombre.

Ce large rassemblement est d'autant plus nécessaire que les enjeux sont plus forts : la volonté des forces sociales dominantes de réduire l'investissement public et de concentrer les crédits sur ce qui est immédiatement rentable concerne tout à la fois la production des connaissances et leur transmission par le système éducatif.

Le risque est par ailleurs grand de mettre sous tutelle les contenus réduisant la part de tout ce qui aide à développer l'esprit critique. Une vision moderne de la laïcité doit permettre de s'opposer aux lobbys religieux ou économiques qui tentent d'imposer leur seule vision étriquée et rétrograde du monde et de son avenir.

Les réformes engagées actuellement, et le refus de revenir sur la plupart des dispositions mises en place ces dernières années, tourne le dos aux attentes sociales. Nous sommes loin des discours préélectoraux de l'actuel président. Les premiers engagements budgétaires, s'ils rompent avec les

évolutions précédentes, ne permettent pas de construire un projet de transformation démocratique du système éducatif.

JEUNES : LE PROBLÈME CRUCIAL DE L'ACCÈS À LA QUALIFICATION, À L'EMPLOI

Le rapport " Regards sur l'Éducation 2012 " de l'OCDE pointe qu'entre 2008 et 2010, le chômage s'est accru de 4 % pour les populations ayant un niveau de formation inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire, contre 1,4% pour les diplômés de l'enseignement supérieur et qu'il touche près de la moitié des jeunes sans qualification. Le taux de chômage des jeunes est autour de 25%. De même, l'écart salarial s'est accru de 9 % entre ces populations au cours de cette période dans un contexte de recul général de la rémunération du travail. Or, si dans nombre de pays de l'OCDE, la crise n'a pas freiné l'investissement public et privé dans l'éducation (les dépenses en ce domaine progressant de 16 % entre 2000 et 2009) la France a, une nouvelle fois, accumulé du retard par rapport à ses voisins, l'investissement en matière d'éducation et de formation progressant d'à peine 10 %.

Cette politique se traduit par une diminution de 5%, entre 1995 et 2010, du taux de scolarisation des 15-19 ans, un niveau de formation inférieur au CAP de 9 points supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE pour les 20/24 ans, un pourcentage de jeunes adultes (25 à 29 ans) en formation de 4 % contre 16 % dans le reste des pays concernés par le rapport. Ces difficultés touchent de manière très inégalitari-

re les jeunes puisque 23% des enfants d'ouvriers n'ont pas dépassé le premier cycle secondaire pour une moyenne nationale de 11,8% chez les 18-24. Rappelons aussi que près de 5% des jeunes de 18 à 24 ans sont concernés par l'illettrisme. Ces difficultés trouvent en partie leur origine dans l'échec scolaire qui concerne plus d'un élève sur cinq et pour lesquels les réponses sont insuffisantes.

La rapport précité montre que la France doit mener une politique volontariste en matière d'égalité des droits à l'éducation et à la formation pour ne pas abandonner une partie de la jeunesse et se donner les moyens de favoriser l'accès de tous aux formations supérieures.

UNE AUTRE POLITIQUE EST POSSIBLE : IL FAUT FAIRE LE CHOIX DE L'ÉDUCATION ET DE LA RÉUSSITE POUR TOUS

Les Personnels de l'éducation, de la formation, et du supérieur sont confrontés au quotidien aux attentes des jeunes, des travailleurs et des familles en matière de formation et d'insertion dans la vie professionnelle. La question de l'échec scolaire est un enjeu majeur de politique scolaire et éducative. Cette question ne peut plus rester sans réponse tant du point de vue des jeunes et des familles que de celui de toute la société y compris du point de vue économique. C'est un gâchis humain qui pèse lourd dans la capacité de notre société à aborder les enjeux du développement humain rendu possible par l'émancipation des travailleurs/euses. Pour la FERCCGT, la lutte contre l'échec scolaire passera

par la lutte contre les discriminations, et contre les inégalités sociales et territoriales.

Les difficultés d'apprentissage pourraient concerner 16 à 24% qui ont donc un besoin éducatif spécifique dont 2 à 3% en raison d'une déficience avérée, 4 à 6% en raison d'un trouble "dys", et pour le reste soit 10 à 15% pour des difficultés d'origine culturelle, sociale, économique ou pédagogique...

Il faut rompre avec les logiques de fatalisme. Il est temps de faire de ce problème une priorité de la nation et d'y consacrer réellement des moyens supplémentaires en postes et en formation des personnels comme en matière de crédits de fonctionnement. Il faut créer les conditions d'une meilleure coordination des politiques éducatives en liaison avec tous les services publics et les associations agissant dans le domaine de l'éducation, du secteur social et médico-social : il faut favoriser les approches pluridisciplinaires.

Dans une politique globale de la petite enfance avec des crèches collectives en nombre suffisant, la maternelle, exception française et facteur de socialisation, doit retrouver sa place et doit permettre d'accueillir l'ensemble des enfants de 3 ans et ceux de 2 ans dont les familles le souhaitent. Les mesures annoncées sont un "plus" mais ne permettent pas de rétablir le taux de scolarisation de 2004 (divisé par trois dans certains départements ces dernières années). Il faut lutter contre la "primarisation" induite par les surévaluations et la vision rétrograde des programmes et apprentissages imposés par le pouvoir précédent.

À l'école primaire la "réussite éducative" nécessite de revenir sur les réformes rétrogrades des dernières années. Il faut la relance des RASED et d'une véritable politique d'éducation prioritaire sortant de la logique des ECLAIR. Il faut une rénovation des programmes

s'appuyant sur une culture commune, à l'opposé du Socle commun, "smic éducatif" dans sa conception actuelle. Il faut une réelle réflexion sur l'évaluation et en finir avec l'évaluation par compétences et le livret personnel de compétence. Ces programmes doivent au contraire garantir une formation de haut niveau, dans sa plus large acception éducative et culturelle, à l'ensemble des élèves. La "réussite éducative" doit s'accompagner de la mise en place de dispositifs spécifiques en faveur des territoires délaissés

Lors de leur passage de l'enfance au monde adulte via l'adolescence, les jeunes connaissent une phase de développement au cours de laquelle ils se trouvent parfois en rupture, en porte-à-faux, avec les adultes et les savoirs. Au cours de ces années, des situations d'échec peuvent se créer ou s'aggraver. Tout le monde peut y être soumis mais les enfants des classes populaires ont plus de mal à s'en remettre. Une des causes en est une opposition artificielle instaurée entre la culture dite "scolaire/savante" et celle dite "populaire", et la dévalorisation de la seconde, au profit des savoirs déterminés socialement. L'individualisation portée par la logique capitaliste tend à renvoyer la responsabilité de l'échec à l'individu (l'élève comme l'enseignant) en niant ce que l'aggravation des conditions de travail et d'étude porte comme responsabilité, et ce malgré des dispositifs prétendument donnés pour y remédier comme "l'accompagnement personnalisé".

C'est pourquoi la FERC CGT revendique une rénovation du système éducatif dans le cadre d'une scolarité obligatoire de 3 à 18 ans, afin que le collège puis le lycée puissent remplir leur mission. Il s'agit de créer les conditions pour que les élèves soient acteurs de la construction de leur formation et de leur projet personnel, puissent sortir de l'école avec une qualification recon-

nue, et accéder à un diplôme de niveau IV, puissent contribuer à la construction de leur propre esprit critique et citoyen, à celle de leur apprentissage et à celui de l'exercice de la démocratie. Ils doivent enfin être un lieu d'émancipation.

L'équipe éducative dans son ensemble (assistants sociaux, infirmier/es, CPE, COP, médecin scolaire, personnels administratifs et techniques) doit être renforcée par une augmentation de postes significative.

Ces équipes de professionnels concourent à la réussite des élèves et notamment les plus en difficulté. Leur pluridisciplinarité permet de répondre de façon globale aux besoins des élèves les plus en difficulté et à leur famille. La FERC-CGT revendique l'institution d'une coopération pédagogique. Le développement de l'individualisation est un obstacle aux luttes. Il faut recréer du collectif. Le travail collectif quotidien des personnels est le moyen de se réapproprier son métier. La liberté pédagogique telle que nous l'entendons revendique l'innovation permanente, le foisonnement des idées afin de parvenir en permanence à la motivation des jeunes qui nous sont confiés, et ainsi améliorer l'efficacité du système.

Il faut un véritable collège unique qui permette la réussite de tous les élèves. Le collège a pour vocation de donner une scolarité commune à tous les élèves. Mais l'ambition d'un "collège unique" ne peut se résumer à l'idée d'un socle commun de compétences et de connaissances que tous les élèves parvenant en fin de 3^e maîtriseraient. Ce concept ne permet pas de prendre en compte les inégalités socio-scolaires existantes. C'est pourquoi nous sommes opposés au principe même d'un socle (avec son corollaire le Livret personnel de compétences) et préférons la construction d'une culture commune ouverte sur tous les champs

Résolution n°3

de connaissances à tous les élèves. Mais cela nécessite de donner des moyens et de repenser la pédagogie. Au-delà de la massification c'est la démocratisation qu'il faut réussir aujourd'hui. Mais cela nécessite de donner des moyens différenciés face aux difficultés sociales, psychologiques etc. de nos élèves, et de repenser la pédagogie. Au-delà de la massification c'est la démocratisation qu'il faut réussir aujourd'hui.

La " réussite éducative " c'est aussi l'égalité de traitement des trois voies de formation au lycée : générale, technologique et professionnelle. Pour la FERC CGT cela ne peut passer que par l'abandon des réformes imposées par les différents gouvernements depuis la loi Fillon de 2005, or aucune des réformes majeures n'a été remise en cause par V. Peillon.

Dans l'immédiat il faut des mesures permettant de revenir sur les politiques destructrices touchant les formations professionnelles et technologiques, un rééquilibrage des voies générales et un effort particulier sur la seconde permettant la réussite de cette année déterminante d'orientation. (cf. les repères revendicatifs adoptés au 10^e congrès).

L'orientation ne doit plus se faire par défaut et ne doit pas intervenir trop tôt dans la scolarité. Il faut pour cela un service public d'orientation efficient, véritable outil d'aide à la promotion sociale qui tienne compte des aspirations individuelles, permettant à chacun d'aller aussi loin qu'il le souhaite. Les trois voies concourent à égale dignité à la formation globale loin des visées utilitaristes du patronat.

L'ÉDUCATION POPULAIRE EST UNE RÉPONSE MODERNE ET ADAPTÉE AUX DÉFIS DU VIVRE ET FAIRE ENSEMBLE, CE N'EST PAS UNE MARCHANDISE

Il y a aussi nécessité de remettre en place une véritable politique publique vis-à-vis du monde de l'Éducation Populaire. Nous sommes satisfaits que l'Éducation Populaire reprenne sa place au sein d'un nouveau ministère mais ce signe envoyé doit se traduire par des actes. Ce secteur est fragilisé depuis très longtemps par des politiques publiques libérales et les salarié/es du monde associatif souffrent. De nombreux employeurs se comportent comme des patrons " voyous " et les conditions de travail des salarié/es se sont fortement dégradées comme le montrent les luttes au sein de la Fédération Française des MJC, mais aussi d'Actisce à Paris.

Les récentes politiques publiques conduisent les associations à se transformer en " simples opérateurs " les contraignant à développer un activisme qui relève plus de la consommation sociale ou culturelle que de l'Éducation Populaire même s'il est vrai que bon nombre d'associations et de fédérations d'Éducation Populaire ont, d'elles-mêmes, choisi d'emprunter le chemin de l'adaptation et de la marchandisation. Ceci conduit à la mise en concurrence des associations d'Éducation Populaire, concurrence qui porte de moins en moins sur des options idéologiques, mais sur la conquête de nouveaux publics solvables au détriment de publics défavorisés, sur l'attribution de nouveaux marchés.

Pourtant, dans un contexte de déstructuration de la société et de perte de repères structurants, l'éducation populaire constitue une réponse moderne et adaptée aux défis du vivre et faire ensemble. Les formes d'engagement et de prise de responsabilité que continuent de promouvoir, au travers la loi de 1901, les associations d'Éducation Populaire, font preuve quotidienne de leur pertinence. Il faut donc que l'État leur apporte un réel soutien

et aide à leur développement dans le respect de leurs principes fondateurs. Les politiques des collectivités locales de proximité, liées au futur projet éducatif territorial mis en place par la loi Peillon, risquent de renforcer la " municipalisation " du système éducatif et pour les associations d'accentuer le glissement vers des logiques d'appel à projets au détriment des " contractualisations autour de leurs véritables missions d'Éducation Populaire. Pour les personnels, cela renforcera encore un peu plus la précarité qui gangrène ce secteur. S'y ajoute la dégradation des conditions de travail induite par l'augmentation du nombre d'enfants par encadrant.

Avec la loi Peillon il y a aussi un risque de transférer des domaines d'enseignement, aujourd'hui définis par des programmes nationaux dans le cadre de l'obligation scolaire, vers des activités sur le temps péri-scolaire non obligatoires et payantes.

Les collectivités n'auront pas les moyens pour la plupart d'entre elles de répondre à des exigences qualitatives minimales et risquent de diminuer d'autant les aides financières aux activités culturelles, sportives ou de loisirs mises en place dans une logique d'éducation populaire.

POUR UN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET UNE RECHERCHE AU SERVICE DE TOUS

Pour l'enseignement supérieur, le gouvernement a souhaité réformer le premier cycle, décrocher les filières, multiplier les passerelles entre les formations, enfin doubler la formation universitaire en alternance.

L'objectif de porter à 50% d'une classe d'âge le taux de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est réaffirmé de même que le souhait de porter à 40% la proportion de personnes de 30 à 40 ans détenant un diplôme de l'en-

seignement supérieur. Au prétexte de la réussite pour tous, les " moyens supplémentaires " ouverts aux établissements sont supposés améliorer les conditions d'accueil, d'aide et d'encadrement des étudiants. Ils devraient également permettre de développer des services d'orientation active (et en réalité sélective) et d'orientation professionnelle, ainsi que renouveler, à l'initiative des établissements, l'approche pédagogique dans certaines filières.

La " secondarisation " de la Licence est en marche. Le but de la politique universitaire de ce gouvernement, comme du précédent, n'est pas de démocratiser l'accès aux études supérieures, mais d'organiser des sorties précoces du système, et d'instaurer ainsi une sélection *de facto*. Car si la formation à une discipline construite sur le modèle d'un enseignement adossé à la recherche est évoquée dans l'affichage gouvernemental, le but réel poursuivi est de répondre aux besoins professionnels immédiats. La mission d'une telle insertion professionnelle au service du patronat local privilégie l'adaptation rapide au poste de travail et ne cherche pas à donner aux futur/es salarié/es l'accès aux savoirs et savoir-faire leur permettant l'autonomie nécessaire au cours de leur carrière. Il

s'agit d'une conception utilitariste tant de la formation, que de l'insertion professionnelle. Cela se traduit par des formations de moindre qualité pour un grand nombre et un élitisme renforcé pour ménager un 2° et un 3° cycle de qualité pour un petit nombre.

Cette professionnalisation des études universitaires s'accompagne de la participation renforcée des acteurs du monde économique à la conception, au fonctionnement et à l'évaluation des cursus, et, dans le cadre de l'acte 3 de la décentralisation, le renforcement de la place des régions et du patronat local dans les instances de " gouvernance " via les " schémas régionaux d'enseignement supérieur de recherche et d'innovation " (SRESRI). La boucle est ainsi bouclée : aujourd'hui encore, la mission principale de l'université est détournée : une formation " à et par la recherche " permettant un enrichissement continu des savoirs de l'humanité. La mission principale est détournée, l'indépendance des enseignants chercheurs est remise en cause, des moyens sont mis au service de la demande immédiate des entreprises pour des formations courtes, d'adaptation au poste de travail ou à l'évolution des métiers qui ne sont pas forcément diplômantes

À nos yeux, toute formation dispensée par l'Université doit être sanctionnée

par un diplôme national reconnu dans les conventions collectives et les statuts, depuis la licence et la licence pro, jusqu'au doctorat. Les diplômes de niveau Bac +2 que sont les BTS et le DUT doivent correspondre à des qualifications reconnues et pouvoir s'intégrer dans des parcours de formation plus longs.

La FERC s'oppose au projet de continuum Bac-3/+3 qui ne répond en aucun cas à cette demande. Non seulement ce nouveau " cycle " à cheval entre le secondaire et le supérieur vise à la suppression du Baccalauréat comme premier diplôme universitaire, mais il vise aussi à décaler tous les niveaux de diplôme d'un cran vers le bas. Cela risque ainsi de faire disparaître à terme les diplômes de niveaux B+2 et, *in fine*, de justifier la baisse des niveaux de rémunération.

Ceci provoquera par ailleurs un afflux massif d'enseignants du second degré au détriment de la création d'emplois d'enseignants-chercheurs. L'orientation et la sélection des étudiants auront pour but de "gérer" cet afflux des étudiants, de réguler et de contraindre l'accès aux 2° et 3° cycles universitaires délivrant respectivement les diplômes master, master pro (Bac +5) et doctorat (Bac +8).

En parallèle, la recherche (qu'elle soit conduite dans les universités ou dans les établissements publics de recherche -EPST) sur laquelle doit être adossé l'enseignement, se voit investie d'une nouvelle mission. Le transfert des résultats de la recherche vers l'industrie et les entreprises est ajouté aux missions traditionnelles de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Dans la continuité de la Stratégie de Lisbonne hier et de la stratégie Europe 2020 aujourd'hui, il ne s'agit plus seulement d'accroître, de diffuser, de valoriser les connaissances et de contri-



Résolution n°3

buer ainsi au développement humain et économique qui profite à l'ensemble de la société, mais de transférer les résultats de la recherche, afin de contribuer à la " compétitivité de l'économie ". Clairement, l'objectif est d'assujettir encore plus le dispositif public de Recherche aux intérêts du patronat, dédouanant ainsi les entreprises d'investir dans la R&D.

Il faut en finir avec un pilotage de la Recherche par un recours massif aux appels d'offres contrôlés par le gouvernement (Commissariat Général aux Investissements pour le Grand Emprunt et le Ministère pour l'ANR notamment). Ce pilotage vise à soumettre la Recherche aux exigences des entreprises, appauvrit le paysage scientifique et génère la plus grande partie des emplois précaires. Le financement récurrent des établissements de l'Enseignement Supérieur et des Organismes de Recherche doit être majoritaire et permettre notamment aux Organismes de retrouver les moyens d'une politique nationale de recherche. Cette politique doit faire l'objet d'un débat avec les universités et les institutions territoriales, sans être asservie aux choix des pouvoirs régionaux. La masse salariale de l'Enseignement Supérieur doit être re-nationalisée.

Pour atteindre cet objectif, les outils de démantèlement de l'enseignement supérieur et de la recherche publics n'ont pas manqué : Pacte pour la Recherche en 2005, loi Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) en 2007 et des Agences qu'elles ont instituées (AERES et ANR), modification du statut des enseignants-chercheurs en 2009. La Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation (SNRI) a complété ce dispositif en 2009. Elle est remplacée et poursuivie aujourd'hui par une SNR, stratégie nationale de la recherche, adossée aux priorités défi-

nies par la stratégie européenne Horizon 2020.

Ces textes ont trouvé leur prolongement dans la mise en place des Alliances et Consortium ainsi que dans la réorganisation forcée de l'enseignement supérieur et de la recherche d'abord autour des Pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) puis, à l'occasion des différents appels d'offre du Grand emprunt qui a suscité un mouvement précipité de recomposition des universités et des équipes de recherche à travers tout le pays, resserrée sur une dizaine de grands pôles dits " d'excellence ", conduisant l'université et la recherche à se concentrer sur les IDEX qui vont aspirer l'essentiel des moyens.

Cette politique aboutit à l'injonction à la fusion d'universités, mais aussi de centres de recherche (par ex. centres d'Orléans et de Tours à l'Inra) ainsi qu'au déploiement de Fondations de Coopérations Scientifiques dont la gouvernance échappe totalement à l'ensemble des établissements et de leurs salarié/es.

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 après deux exercices en déficit) et du gel et de la suppression de nombreux postes de titulaires au profit d'un financement par projets et de l'utilisation massive de non titulaires. Dans le même temps, l'État favorisait le patronat par le Crédit Impôt Recherche et le Grand emprunt sans pour autant que cela se traduise par un essor tant de la recherche non finalisée que de la recherche appliquée.

Le ressort est le même pour l'Opération Campus, la mise en place de Partenariats Public / Privé creusant l'en-

dettement des universités, des CROUS et de l'État sur le long terme pour le plus grand profit des organismes financiers et des grands majors du bâtiment.

La précarité considérable engendrée par ces dispositifs fragilise l'ensemble des salarié/es. Le statut lui-même est menacé, parce qu'il est le seul garant du maintien d'un dispositif public d'enseignement supérieur et de recherche. La loi Fioraso accompagnée de la décentralisation forme un dispositif cohérent et complète l'outillage créé par les précédents gouvernements en termes de casse du service public de recherche et d'enseignement supérieur.

Rien de ce qui précède ne correspond à ce que veut la FERC CGT. Comme elle l'avait fait avec les repères revendicatifs adoptés lors de son 10^e congrès, la FERC CGT réaffirme que le service public d'enseignement supérieur et de recherche doit avoir pour vocation le développement et la transmission des connaissances, contribuant au progrès social, à la culture et à l'émancipation des salarié/es et des citoyens. Il doit garantir à tous l'égalité d'accès aux études supérieures de haut niveau, quelles que soient les origines sociales et géographiques.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SERVICE DE L'ÉMANCIPATION DES SALARIÉS/ES

La formation initiale.

Nous devons nous arrêter sur la formation professionnelle, non seulement parce que cette question concerne les salarié/es dans leur ensemble et tous les métiers, mais parce que c'est devenu un enjeu majeur de société comme en témoignent les pressions grandissantes du patronat pour imposer ses objectifs tout en s'exonérant de sa responsabilité en la matière.

Cette question est en lien avec les qualifications et l'ensemble des questions sociales qu'elles induisent : le patronat veut un salariat plus compétent mais pèse de tout son poids pour casser le lien entre qualifications et salaires. Il ne désespère pas d'imposer des réformes dans l'esprit du CPE repoussé en son temps par un puissant mouvement social.

Les formations professionnelles initiales doivent permettre de se réaliser personnellement, de se cultiver et d'évoluer professionnellement tout au long de sa carrière. La formation doit s'appuyer sur une formation initiale solide pour tous qui ouvre sur une réelle élévation du niveau des qualifications et au moins un niveau de qualification. Il s'agit de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie sociale, de se réaliser pleinement en tant que personne, travailleur/euse et citoyen, d'acquies les savoirs, les raisonnements et les méthodes permettant d'apprendre par soi-même et de se former tout au long de sa vie.

Rappelons que la moitié des salarié/es travaillent dans des métiers où ils n'ont pas été formés et qu'ils seront 75% dans cette situation dans les décennies à venir.

La formation initiale professionnelle concerne, dans le public comme dans

le privé, les lycées, les universités mais aussi les centres d'apprentissages... Nous ne sommes pas indifférents aux choix et aux équilibres. Si nous sommes partisans d'une garantie de qualité concernant les établissements, l'encadrement en entreprise que ce soit pour les stages ou pour l'apprentissage. Nous réaffirmons notre revendication que la priorité soit donnée au maintien de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire lorsqu'il y a concurrence.

Il faut une garantie du respect de la laïcité concernant les contenus, une garantie de formation au droit social intégrée dans le cursus, la gratuité pour les familles ce qui implique une offre complète de formations dans le secteur public. Il faut la reconnaissance de qualifications nationales.

Les jeunes doivent pouvoir se réorienter, poursuivre leurs études et être aidés pour leur garantir la réussite de leurs projets de formation. Il faut du temps pour préparer les jeunes avant l'immersion en entreprise. C'est pourquoi la démolition des formations technologiques et professionnelles sous statut scolaire au lycée doit être stoppée. Ces formations doivent être développées pour offrir aux jeunes de véritables garanties à condition de redonner à ces établissements les moyens dont ils sont souvent privés. Il faut replacer nos lycées professionnels dans un ensemble cohérent permettant passerelles et suites d'études.

Les réformes de la formation professionnelle initiale avec la réforme du bac professionnel en 3 ans conduisent à une perte de 17 à 20 % d'élèves entre la seconde et la première année de bac professionnel, alimentant ainsi le nombre de sorties sans qualification reconnue.

Cela nécessite que de réels moyens soient donnés à l'enseignement professionnel public, et aux formations

sous statut scolaire, à l'opposé de ce que tentent d'imposer les régions par la mixité des publics (élèves et apprentis, voire adultes en formation continue) dans une même classe dans le seul souci de diminuer le coût de la formation. Il est urgent de diminuer les sorties sans qualification reconnue en donnant une réelle dignité à la voie professionnelle dans le lycée et, dans la société, aux métiers qu'elle prépare. Cela se fera en construisant des parcours de réussite qui déboucheront pour ces jeunes à l'obtention de diplôme de niveau V et IV puis, pour une large partie d'entre eux, de diplôme de niveau III par l'entrée dans les sections de Techniciens Supérieurs. Que cela soit pour le CAP, le BEP, le bac pro ou le BTS la mission que défend la FERC CGT est de permettre réellement, aux jeunes qui s'orientent dans la voie professionnelle, leur sortie avec une qualification professionnelle la plus élevée possible.

Les discours sur la voie professionnelle et son ouverture sur le supérieur, la volonté affichée de développer des lycées polyvalents, les projets de réforme de l'orientation, ceux concernant la mobilité des scolaires, des apprentis comme celle des étudiants sont parfois contradictoires et souvent dangereux. La place de l'apprentissage est trop souvent présentée comme la seule réponse possible aux échecs scolaires. Or dans certaines branches professionnelles plus d'un jeune sur deux abandonne sa formation avant l'obtention du diplôme : un bilan des politiques menées ces dernières années est nécessaire tant pour l'efficacité de l'accès à l'emploi que pour les conditions de travail des jeunes apprentis. Concernant l'accès à l'emploi des jeunes, l'alternance, quel que soit son statut, doit offrir des garanties d'emploi et de conditions de travail conformes au droit.

Résolution n°3

POUR UN GRAND SERVICE PUBLIC NATIONAL D'ORIENTATION DE FORMATION CONTINUE, DE CERTIFICATION À DÉCLINAISON RÉGIONALE

Nous avons engagé depuis plusieurs années une réflexion pour un "Grand Service Public National d'Orientation de Formation continue, de Certification à déclinaison régionale". Ce service public à pilotage national doit reposer sur la complémentarité de l'offre de formation publique de l'AFPA du CNAM, des GRETA et des SUFA regroupés dans un Pôle Public de FPTLV (Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie).

La constitution de filières liées aux champs professionnels, dans chaque région, offrirait des étapes dans le parcours promotionnel des salarié/es et ferait travailler en synergie les composantes du service public de formation dans la région.

Or aujourd'hui, la plus grande confusion existe entre ces acteurs publics de la formation et de nombreuses questions restent en suspens dès lors que l'on observe que :

La concurrence entre organismes de formation y compris des services publics s'exacerbe souvent au détriment de la qualité du service rendu, au détriment d'une cohérence des parcours de formation. Aujourd'hui, le Greta diffuse des titres du ministère du travail, l'Afpa s'engage sur le terrain de l'apprentissage au risque de voir se confondre formation sous statut d'apprentis et formation continue, tandis que le Cnam signe une charte avec la Conférence des Présidents des Universités pour limiter la concurrence avec ces établissements, engage une coopération avec le Greta sur les premiers cycles de formation et mène une réflexion sur les demandeurs d'emploi. Toutes ces mutations s'opèrent dans le cadre d'une marchandisation de la for-

mation professionnelle, les régions s'étant, suite à la diminution des subventions publiques, enfermées dans la logique de l'appel d'offre alors que certaines lois et directives européennes permettent la subvention pour des actions de formation. Au regard des enjeux, il nous faut réaffirmer que la formation nécessite la nécessaire création d'un Pôle Public de FPTLV regroupant l'AFPA, le CNAM, les GRETA et les SUFA ainsi que les financements pérennes et suffisants pour être compatibles avec l'exigence de service public.

Ce service public ne peut s'établir dans le cadre d'une économie de moyens comme nous y conduit la révision générale des politiques publiques. La mise en place de formations à " public mixte " en est un des aspects.

Une véritable politique publique doit s'élaborer à partir des besoins sociaux et nationaux, elle doit participer à la cohésion sociale dans les territoires. Cela passe par le maintien d'un service public de proximité, d'une activité économique permettant de créer des emplois qualifiés.

C'est dans ce cadre que Pôle Emploi pourrait jouer un autre rôle. Il faut s'appuyer sur des coopérations entre les divers acteurs publics de la formation et de l'orientation en respectant les missions, les statuts et les savoir-faire des différents acteurs.

Le nombre de privés d'emploi atteint 5,5 millions dont 1 jeune sur 4. Les timides mesures censées favoriser leur emploi ne démontrent pas leur efficacité. Les fermetures de sites envoient chaque mois des salarié/es à Pôle emploi. Elles sont à cumuler avec la fin des CDD et la fin des missions d'intérim qui représentent plus de 50% des privés d'emploi (source : UNEDIC 2013) ainsi que les ruptures conventionnelles. La loi faussement appelée " sécurisation de l'emploi " votée le 16 avril dernier va fragiliser ceux qui ont

un emploi aujourd'hui en flexibilisant davantage le statut du contrat de travail et son contenu.

Pendant ce temps, rien n'est fait pour s'attaquer aux causes réelles du chômage. Une véritable politique de réindustrialisation est indispensable pour relancer l'activité économique tout comme le développement et l'extension des Services Publics.

Nous avons au contraire besoin d'un État opérateur qui définisse et mette en œuvre les priorités, qui cesse de faire des cadeaux au MEDEF et qui engage, y compris en l'impulsant au niveau européen, une politique dynamique tournée vers la croissance et vers l'emploi.

Parallèlement il faut réévaluer qualitativement les mesures d'accompagnement destinées aux privés d'emploi. Il faut répondre aux besoins individuels en s'adaptant à la diversité des publics. Répondre aux besoins individuels, c'est mener des actions d'accueil, d'information, d'orientation (AIO), d'accompagnement, de formation, d'insertion, de certification, de reconversion. Mais c'est aussi garantir une rémunération pour tous.

La question de la diversité n'est pas insurmontable dès lors que l'on crée un service global tenant compte des spécificités de chacun et permettant à tous ceux qui ont une faible qualification d'accéder à la formation.

Pour les 16 / 25 ans, sortis du système éducatif sans diplôme et sans emploi, les actions de remotivation et de préparation à l'entrée en formation sont nécessaires. L'accompagnement doit se structurer autour d'un service intégré comprenant l'hébergement et la restauration, la médecine du travail et l'assistance sociale, l'aide à la mobilité.

La formation est de même nature que pour les jeunes en formation initiale, mais elle s'élabore à partir d'une péda-

gogie spécifique. Les missions et les moyens des Missions de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS ex MGI) doivent être renforcés et pérennisés pour leur permettre de jouer tout leur rôle comme acteur des réseaux FoQualE (Formation Qualification Emploi). La précarité qui mine ce secteur doit être éradiquée.

Quant aux privés d'emplois, le travail d'accompagnement, d'information et d'orientation doit se faire en lien avec les divers services sociaux. Le soutien à la motivation et à l'engagement dans la formation qui doit tenir compte des acquis de la personne (bilan de compétences entre autre), le travail sur le projet individuel, doivent garantir la qualification et l'emploi. C'est bien l'accès à la qualification reconnue et non pas à une quelconque employabilité qui est recherché. Là aussi, le service intégré s'avère nécessaire.

Enfin, l'ensemble des salarié/es, les publics spécifiques doivent pouvoir, auprès des acteurs publics de la formation, recevoir conseil, information sur le droit à formation, sur les organismes de formation.

Répondre à la diversité des besoins collectifs et individuels en formation, qualification, certification et orientation nécessite de travailler sur les complémentarités des divers acteurs publics sans entrer dans des logiques de mutualisation qui répondent avant toute chose à des logiques d'économie de moyens. Cela est d'autant plus nécessaire qu'il semble urgent de redessiner les contours de la certification au moment où de nombreuses officines s'inscrivent sur ce champ.

Travailler sur les complémentarités nécessite d'établir des indicateurs d'utilité sociale des organismes et des formations pour vérifier que les politiques en territoire sont efficaces.

Dans ce cadre, il faut renforcer les moyens de contrôle des Instances Représentatives des Personnels.

L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

L'accueil des jeunes est une action globale. L'accompagnement, la formation, l'éducation populaire, l'offre de logements temporaires, de restauration... font partie intégrante des missions des organismes - Crous, Afp, Fjt et autres associations en lien avec la formation - qui interviennent auprès de ces publics, notamment des privés d'emploi, et de personnes en situation de fragilité socio-économique. Il est nécessaire de réaffirmer ces spécificités pour pérenniser les valeurs et l'existence de ce type d'hébergement. L'État ne cesse de se désengager. C'est ainsi qu'à la place de la création, du développement et de la rénovation des cités et restaurants universitaires, on voit dans toutes les villes fleurir des résidences de même type nommées " estudiantines " ou d'autres noms approchant, sous gestion privée de grandes entreprises de l'immobilier, proposant des loyers beaucoup plus élevés, " compensables " pour partie par l'allocation logement fournie par les caisses d'allocation familiales. Les CROUS n'étant plus en capacité de fournir des logements en nombre suffisant sont conduits à proposer eux-mêmes aux étudiants des logements dans ces résidences.

De la même manière, la baisse des subventions allouées au FJT conduit ces derniers à développer des résidences dans lesquelles prime la dimension hôtelière au détriment du travail social essentiel à l'accompagnement des jeunes travailleurs/euses.

De plus, les jeunes souhaitant continuer leurs études sont trop souvent contraints pour accéder à un hébergement décent même avec une redevance limitée, d'interrompre leur cursus de formation initiale et d'opter pour un cursus en apprentissage. Ils doivent pouvoir bénéficier de bourses d'études leur permettant de vivre décemment

L'État doit garantir un financement à la

hauteur de la mission d'utilité sociale des " opérateurs ". C'est pourquoi les acteurs de l'offre sociale d'hébergement à destination des jeunes doivent relever du secteur non marchand. Ces " opérateurs " ne doivent ni avoir à supporter, ni à répercuter sur les résidents et le personnel le financement de la construction ou de la réhabilitation des immeubles.

De même, la mission socio-éducative 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 divers publics, étudiants, stagiaires de la formation professionnelle, jeunes salarié/es - y compris ceux en entretien d'embauche et période d'essai - doivent pouvoir bénéficier d'hébergements dignes et à loyer modéré, quel que soit l'opérateur.

Les missions proposées par ces derniers se doivent d'être vécues comme complémentaires les unes des autres et coordonnées par les collectivités territoriales sous le contrôle de l'État garant de l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

PERSONNELS DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION, ET DU SUPÉRIEUR VECTEUR PRIMORDIAL POUR L'ÉDUCATION AU " VIVRE ENSEMBLE " ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Réaffirmer la laïcité

la loi du 16 juin 1881 relative à la gratuité de l'enseignement primaire et la loi du 28 mars 1882 relative au caractère laïque et obligatoire de l'école sont le cadre où s'acquiert la liberté de conscience, cette " liberté souveraine de l'esprit ; (...) cette idée qu'aucune puissance ou intérieure ou extérieure, aucun pouvoir et aucun dogme ne doit limiter le perpétuel effort et la perpétuelle recherche de la raison humaine " comme la définissait Jean JAURES.

Résolution n°3

Le concept de laïcité s'est forgé tout au long de l'Histoire. " La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale..." réaffirme La Constitution de 1958 dans son article 1er. La République doit donc dénoncer le concordat d'Alsace Moselle.

La laïcité correspond à une conception politique, inspirée de valeurs philosophiques, concrétisée par un ensemble de textes basés sur la séparation des pouvoirs politiques et administratifs du domaine religieux.

Loi de 1905 affirme que : " La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes... La République ne reconnaît, ne salarie, ni ne subventionne aucun culte ".

La FERC CGT exige que soit réaffirmé le principe de la Loi de 1905 et que le gouvernement issu des dernières élections revienne sur un certain nombre de dérives des gouvernements précédents. Cela passe notamment par un seul service public gratuit et laïque de l'éducation sur tout le territoire.

En attendant, il faut que l'état reprenne toute sa place dans la gestion des personnels de l'Enseignement privé sous contrat. A commencer par la suppression de l'accord collégial catholique, ce qui tient lieu d'"entretien d'embauche" pour les enseignants sous contrat. Toujours dans l'attente de ce grand service de l'éducation, l'Etat doit favoriser les passerelles pour les enseignants non seulement entre privé sous contrat et public, mais aussi entre ceux relevant du MEN (Ministère de l'Education Nationale) et ceux relevant du MAAF (Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la forêt. Dès décembre 2008, la FERC CGT dénonçait l'accord conclu entre la France et le Vatican, dits accords Kouchner/Vatican, sur la collation des grades. Cet accord permet, au nom du

processus de Bologne, que des diplômes canoniques, préparés dans les facultés de théologie des Instituts Catholiques pour le compte du Saint Siège, soient validés par l'État français en vertu de la reconnaissance des diplômes des États membres de l'UE.

Dans un second temps, des diplômes dits profanes suivent le même processus de validation comme c'est maintenant le cas à la " Catho " d'Angers. Enfin, les " Universités catholiques de France et leurs (de plus en plus) nombreuses antennes devraient " gérer " la formation des futurs Maîtres des 8300 établissements que compte ce réseau.

Ainsi, les garanties du monopole des diplômes et de la laïcité ne sont pas assurées dans le projet de loi, qui est taiseux à ce sujet. La FERC-CGT refuse toute instrumentalisation raciste de la laïcité. Pour la FERC-CGT, l'existence d'une charte de la laïcité n'est pas pertinente alors qu'il s'agit de réaffirmer et d'appliquer les principes de la loi de 1905. La FERC-CGT considère que ce principe concerne aussi l'enseignement privé, enseignement privé qui, à terme, doit intégrer l'enseignement public.

L'Éducation doit permettre l'émancipation de tous les enfants sans discriminations.

Un long chemin reste à parcourir pour que la lutte contre toutes les discriminations soit au cœur des politiques publiques même si les luttes de ces dernières années ont permis certaines avancées.

Si bon nombre des propositions de la plateforme revendicative sur la lutte contre les LGBTphobies en milieu scolaire ont été reprises dans le rapport de la mission confiée à Michel Teychenné pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre? Toutefois la mise en place des décisions restent à venir. Nous devons poursuivre dans un cadre unitaire nos interventions mais aussi participer aux initiatives confédérales de lutte contre les discriminations dont sont victimes les personnes LGBT sur et en dehors du lieu de travail.

Concernant le droit à l'Éducation de tous, les politiques concernant les migrants ont été particulièrement brutales ces dernières années.

La fédération s'est exprimée au travers des collectifs auxquels elle participe pour souligner l'insuffisance des mesures prises pour arriver à l'égalité des droits pour tous tant en matière d'éducation que de formation et d'insertion professionnelle.

C'est pourquoi la FERC réaffirme son engagement dans la lutte du RESF pour la régularisation des lycéens, des parents et des étudiants sans-papiers,



de même qu'elle agit avec la confédération pour la régularisation des sans-papiers, qui sont essentiellement des travailleurs/euses. Elle confirme son implication dans le CDERE, Collectif pour le Droit des Enfants Roms à l'Éducation.

La lutte contre le sexisme et les inégalités femmes-hommes sont un enjeu éducatif important. À l'école les programmes, les manuels, l'organisation des enseignements et des structures d'accueil, véhiculent et reproduisent encore trop souvent les comportements sexistes et les stéréotypes.

Il faut s'attaquer à la ghettoïisation. La mixité scolaire doit être réaffirmée : cela passe par une refondation de la carte scolaire de la maternelle au lycée, mais aussi une politique de la ville et de l'aménagement du territoire repensée globalement. La mixité scolaire ne passera que par la mixité sociale.

- Une formation initiale et professionnelle de qualité des personnels pour une formation des jeunes de qualité

Afin de permettre de former au mieux les jeunes pour leur émancipation et leur intégration, personnelle et professionnelle, en tant qu'adultes dans notre société, il est impératif que tous les personnels qui interviennent dans le champ de l'éducation soient correctement et suffisamment formés. Cela implique une formation tout au long de la vie avec une refonte de la formation initiale et continue, laquelle doit se faire sur le temps de travail (elle doit représenter 10% de ce temps) et non le soir ou pendant les congés.

Cette formation doit être faite à l'ensemble des personnels, qu'ils dépendent statutairement de l'État ou des collectivités territoriales.

Outre des volets sur les aspects professionnels, éducatifs et pédagogiques, cette formation doit contenir, dès la formation initiale, des modules

portant sur des thèmes inhérents à l'apprentissage de la citoyenneté des jeunes tels l'éducation aux médias, l'éducation à la santé, la lutte contre l'ensemble des discriminations et en particulier les discriminations sexistes, LGBTphobes, racistes et celles liées au handicap. De même, ces thèmes doivent être proposés dans le cadre de la formation continue, pour des remises à niveau mais aussi pour les personnels déjà en activité.

Si l'ensemble des revendications portées par la CGT concernant les droits des salarié/es s'appliquent aux personnels de nos champs d'activité, les questions de la formation des enseignants et celle de la professionnalisation dans le secteur de l'Éducation populaire doivent retenir particulièrement notre attention.

- La formation professionnelle des personnels enseignants, conseillers principaux d'éducation (CPE) et conseillers d'orientation-psychologues (COP)

La question des élèves, centrale dans l'enseignement, est bien trop souvent oubliée par les réformes et celle-ci en particulier. Pourtant, il s'agit bien de former des personnels ayant la responsabilité de former des jeunes ! À l'issue de leur formation ils doivent être en capacité de porter le projet éducatif et émancipateur de la jeunesse de notre pays.

La FERC CGT est attentive aux transformations qui affectent et déprécient, depuis de nombreuses années, la formation professionnelle des personnels enseignants, conseillers principaux d'éducation (CPE) et conseillers d'orientation-psychologues (COP). Les réformes de Vincent Peillon (Éducation nationale) et de Geneviève Fioraso (Enseignement supérieur et Recherche) qui fondent conjointement les futures Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE) per-

mettent de revenir en partie sur la réforme imposée sous la présidence Sarkozy qui remettait en cause le principe même d'une formation professionnelle. S'il s'agit là d'une avancée, elle est partielle et minimale et très insuffisante car l'amélioration annoncée ne crée pas encore les conditions d'une formation correcte des enseignants. Avec des taux d'échec des stagiaires allant jusqu'à 10 % et des élèves également victimes du manque de formation de leurs enseignants la situation n'est pas acceptable. Une seule année de stage n'est pas suffisante alors qu'il faut en même temps préparer un Master 2. Les élèves auront face à eux des personnels eux-mêmes en difficulté. Certains stagiaires sont en responsabilité de classes à examen ou de classes d'orientation, et il n'est pas rare qu'ils le soient face aux classes les plus difficiles d'un établissement...

Les personnels, autant que leurs formateurs, restent également préoccupés par une réforme précipitée qui s'est affranchie d'une discussion approfondie avec l'ensemble des professionnels concernés pour définir, par exemple, les conditions de mise en place de projets de Masters pour la préparation aux concours.

Pour la FERC CGT, cette réforme de la formation des enseignants manque, comme les lois d'orientation qui la portent, d'une ambition rompant résolument avec les orientations antérieures. Elle comporte des incohérences et des imprécisions qui vont mettre en difficulté les étudiants, les personnels, les ESPE et les universités. La formation didactique et pédagogique reste superficielle et les défauts majeurs du dispositif précédent demeurent : une première année de Master centrée sur le concours et une deuxième année de Master, privilégiant l'adaptation à l'emploi, donc très difficilement gérable. Le gouvernement ne résoudra pas la crise du recrutement avec cette réforme.

Pour la FERC CGT ce n'est pas seulement la question catégorielle de la formation des agents qui est en cause mais bien le projet de société pour l'éducation et la formation sur lequel elle repose : la formation des personnels de l'éducation, et des enseignants en particulier, constitue le fondement du projet d'école républicaine, laïque et émancipatrice que porte la CGT. Nous sommes en effet attachés à une formation initiale et continue qui prenne en compte les disciplines, les méthodes, la pédagogie, les apports de la recherche en éducation, mais également la reconnaissance des qualifications et la définition même des missions des personnels.

L'ambition que porte la FERC CGT pour la formation des jeunes rend indispensable de développer la recherche pédagogique, de mettre en place une formation des enseignants développant des objectifs communs pour tous les élèves.

La possibilité ouverte, pour les établissements d'enseignement supérieur privés, de passer des conventions avec des établissements publics pour les formations professionnalisantes préparant aux concours enseignants soulève des inquiétudes. En effet l'insuffisance de la surveillance de l'État sur ces écoles pourrait aboutir à une qualité médiocre des formations voire dans certains cas à de la " publicité mensongère " selon le rapport remis au premier ministre. Depuis les accords Vatican/Kouchner de 2008, un diplôme étranger peut être préparé dans un établissement d'enseignement supérieur privé français, normalement sous la tutelle académique de l'État permettant ainsi de contourner le monopole de la collation des diplômes par l'État et les principes de la laïcité. Il faut que les formations des maîtres restent sous la responsabilité de l'enseignement public. Qu'à tout le moins la pos-

sibilité soit offerte aux futurs enseignants du privé sous contrat de se former dans les universités publiques, en ayant l'assurance qu'à l'issue de la formation, leur traitement par l'enseignement privé catholique sera identique à celui des étudiants ayant choisi une université catholique.

La question de la précarisation, déqualification, déprofessionnalisation, du secteur de l'éducation populaire

Depuis quelques temps, on assiste à une déprofessionnalisation des métiers de l'animation par la multiplication d'emplois aux multiples formes : " Volontaires Associatifs ", jeunes en " Service Volontaire Européen ", stagiaires non rémunérés à la place de vrais emplois permanents (ce que la professionnalisation de l'animation a, de fait, permis tout un temps).

À cela s'ajoute le retour en force des contrats aidés : Contrats uniques d'insertion et contrats d'aide à l'emploi. Dans le secteur privé non-marchand, et notamment le secteur associatif, la réponse à de nouveaux besoins suscite un recours important aux emplois aidés (en 2010 ils représentent 48% de ces emplois, contre 19% dans l'Éducation, 14% dans les communes).

Cette volonté de déprofessionnaliser ce secteur d'activité se lit à travers la volonté du gouvernement d'accroître les responsabilités du mouvement sportif en matière de certification des compétences au détriment des diplômes du MESR et du MJSEPVA. Elle se lit aussi par la volonté de confier la direction de l'accueil périscolaire de plus de 80 mineurs pour plus de 80 jours à des stagiaires BAFD (diplôme de l'animation occasionnelle). Or les structures de loisirs éducatifs y compris périscolaires doivent être dirigées par des professionnels de l'animation titulaires de diplômes professionnels de l'animation (BPJEPS)

La pérennisation des métiers étant liée à des financements publics (gouvernementaux), lorsque la fin de l'aide à l'emploi arrive, cela correspond de fait à un transfert de charges sur l'usager, les collectivités territoriales ou les CAF et autres institutions ; et cela aboutit malheureusement, trop souvent, à l'abandon des missions... mais c'est surtout l'installation de la précarité comme un élément structurant de l'emploi dans ce secteur.

Enfin, on ne saurait oublier les emplois dérogatoires au droit du travail comme le Contrat d'Engagement Éducatif (CEE) institué par la loi sur le volontariat associatif. Sous couvert de répondre aux spécificités des associations (et notamment des centres de vacances), le CEE rend légales la rémunération inférieure au SMIC, la journée de travail sans pause, ainsi que l'absence de repos quotidien.

La Ferc combat le recours à ces contrats qui participent à la précarisation des salarié/es, à leur déqualification. Les luttes ont permis d'écarter ce type de contrat à l' " ACCOORD Ville de Nantes ", sauf pendant la période estivale, mais aussi aux Francas où la négociation avec les communes sur un projet global, a empêché l'utilisation de ces contrats et les possibilités de leur dévoiement.

La question du financement de la formation professionnelle des salarié/es de ce secteur, du détournement des fonds pour la gestion des appels d'offre, est posée. Il est vrai que la fusion en cours des Organismes Paritaires de Collecte Agréé (OPCA) provoque une diminution des fonds consacrés à la formation des salarié/es et remet en cause les démarches de mutualisation autour d'un enjeu majeur, la formation, qui doit conduire le/la salarié/e à obtenir un niveau de qualification supérieur à celui qu'il détient.

L'OUTIL SYNDICAL ET SON ORGANISATION

Le sens de la confédéralisation

Les difficultés à construire des projets alternatifs partagés, crédibles pour les salarié/es, à mobiliser la majorité des personnels sur la base de plateformes revendicatives, parfois à dépasser les divergences revendicatives entre organisations CGT, doivent être surmontées par nos organisations pour faire face aux reculs sociaux imposés par le précédent gouvernement comme par le gouvernement actuel.

Pour ne pas laisser place au découragement, face aux " espoirs " déçus, pour construire un rapport de force suffisant, il y a nécessité à "confédéraliser" les problématiques et les réponses revendicatives afin de ne pas entrer, notamment, dans un jeu de concurrence entre salarié/es effectuant les mêmes missions.

Il est impératif de renforcer les liens avec les usagers pour éviter que les salarié/es ne soient désignés comme boucs émissaires des dysfonctionnements et de la dégradation du service rendu. Cet ancrage doit se construire dans les premières structures de proximité que sont les unions locales et à d'autres niveaux. Par exemple la lutte que nous menons sur la réforme actuelle des rythmes scolaires, imposée par Peillon contre les conditions de travail des personnels, et la mise en place des PET (projet éducatif territorial) nécessite un travail commun avec les syndiqué/es de la Fédération, ceux de l'interprofessionnel, ceux des fédérations des services publics et du spectacle, comme avec les fédérations de parents d'élèves. De la même façon, la lutte contre la loi LRU-Fioraso engagée par les organisations de FERC CGT permet de montrer aux salarié/es et usagers comment les transformations actuelles de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - avec par exemple

la territorialisation de l'ESR et la régionalisation de l'offre de formation avec les Schémas régionaux d'enseignement supérieur, de recherche et de l'innovation (SRESRI) contribuant de concert à la remise en cause du caractère national des diplômes - constituent une attaque majeure des garanties collectives des travailleurs/euses au même titre que l'ANI de janvier 2013 et la loi qui en découle.

La force du fédéralisme

" Le fédéralisme n'est pas simplement une addition d'adhérents, une addition de personnes, une addition de professions, une addition de territoires. Le fédéralisme implique pour chaque syndiqué/e, chaque salarié/e le dépassement de sa situation immédiate, la rupture avec le corporatisme. C'est par le refus de l'autonomie et l'affirmation qu'ils ont des intérêts communs, que les salarié/es se solidarisent et s'organisent. " rappelait Thierry Lepaon lors du CCN. La diversité de notre fédération, ancrée sur des métiers au cœur de l'émancipation sociale, constitue une force.

Le projet fédéral que nous construisons donne la cohérence de notre intervention à l'ensemble de ces salarié/es pour défendre, par exemple, l'intégration de l'enseignement privé dans un grand service public d'Éducation unifié et laïque, ou la création d'un véritable service public de la formation professionnelle continue.

Ce projet fédéral s'appuie sur la défense et l'amélioration des statuts particuliers et conventions collectives nationales permettant aux personnels de nos secteurs d'exercer leurs métiers en toute indépendance.

L'Éducation, la Formation, la Recherche et la Culture sont plus que jamais des enjeux majeurs entre les forces du capital et du travail, c'est

pourquoi les syndiqué/es de toutes les composantes rassemblées dans notre fédération ont un rôle particulier à jouer pour construire avec l'ensemble des forces de la CGT une alternative aux visées du MEDEF qui pour l'essentiel servent de cadre aux orientations des politiques publiques.

C'est pourquoi le congrès réaffirme la pertinence de l'existence d'une fédération spécifique, la FERC-CGT, organisant les syndiqué/es de l'Éducation, de la Formation, de la Recherche et de la Culture.

Consciente de l'importance de ces questions pour toute la Fonction Publique et pour les missions de service public, la FERC-CGT sera attentive et partie prenante de toutes les discussions au sein de l'UGFF, visant à doter les fonctionnaires CGT de l'outil syndical le mieux adapté à nos objectifs revendicatifs communs. Elle y portera l'exigence d'une structuration fondée sur la double nécessité de la préservation du niveau fédéral et d'une représentation unifiée et mandatée face à l'État-employeur.

UNITÉ D'ACTION / RASSEMBLEMENT DU SYNDICALISME...

Les salarié/es plébiscitent l'unité syndicale la plus large pour s'engager, militer, se mobiliser. Le paysage syndical est lui extrêmement fragmenté et partagé entre un syndicalisme confédéré et une multitude d'organisations autonomes. La Ferc-Cgt entend œuvrer au dépassement de l'éclatement du mouvement syndical qui pèse de façon négative sur l'indispensable rapport de force que les salarié/es doivent construire contre le patronat.

Nous avons une vision de l'unité syndicale qui s'appuie sur une conviction : seules les luttes peuvent faire avancer nos revendications. Pour nous il faut à

Résolution n°3

chaque fois chercher l'unité la plus large possible, mais sur la base d'un accord sur les revendications et les moyens mis en œuvre.

Il n'y a pas de front syndical prédéfini, doivent s'unir les syndicats qui veulent une même lutte, pour un même objectif. Nous ne renonçons ni à nos revendications ni à nos orientations de lutte pour parvenir à un accord " *a minima* " avec les autres syndicats.

La FERC-CGT doit continuer à développer l'ensemble de ses revendications.

Malgré les difficultés à réaliser parfois l'unité d'action, nous continuons à œuvrer à la construction de luttes efficaces basées sur les revendications des travailleurs/euses, ce qui passe toujours par la recherche de l'unité à la base, et lorsqu'elle est possible, l'unité au sommet. Nous ne nous satisfaisons pas de la division syndicale et nous continuons à œuvrer à la recherche d'un travail commun avec l'ensemble des organisations syndicales en y associant l'ensemble des salarié/es.

La réponse à l'éclatement et à la division du syndicalisme c'est une démarche qui favorise les convergences d'actions, du local à l'international, chaque fois que cela est possible. C'est à partir des luttes menées ensemble avec les salarié/es et les organisations syndicales qui s'y engagent que nous pourrions dépasser la division qui affaiblit le salariat face au patronat et ceux qui soutiennent les intérêts de celui-ci.

La CGT ne se satisfait pas de cette situation d'éclatement du syndicalisme. Pour défendre son projet d'une transformation sociale, profonde, radicale et émancipatrice de la société capitaliste elle œuvre concrètement au dépassement de cette division en s'adressant aux organisations syndi-

cales qui partagent ces objectifs, en construisant avec elles des propositions qui vont dans ce sens en s'appuyant à chaque étape sur les salarié/es eux mêmes et leurs revendications.

Le 50^e congrès de la CGT a confirmé cette volonté, inscrite dans les statuts mêmes de notre confédération. Notre fédération, la FERC-CGT, en accord avec cette démarche et partie prenante de sa construction, s'engagera résolument dans les initiatives confédérales permettant de la concrétiser. Cela ne peut se faire que par la poursuite de la construction d'une CGT forte et déterminée rassemblant le plus grand nombre possible de syndiqué/es.

Le renforcement de notre fédération, à travers la syndicalisation et la représentativité dans ses différentes organisations, est indispensable à la mise en œuvre de toutes nos orientations, celles que nous portons dans nos repères revendicatifs comme celle que nous avons sur le rassemblement du syndicalisme et la construction du " Tous ensemble ".



LA FERC DÉCIDE :

- De défendre une politique ambitieuse permettant la démocratisation du service public d'éducation. Il faut revenir sur les programmes et réformes régressives de ces dernières années, redonner du sens et des moyens suffisants à l'ensemble du système éducatif.
- De rappeler son attachement aux lois relatives à la gratuité de l'enseignement et au caractère laïque et obligatoire de l'école.
- De revendiquer la création d'un service public unifié de l'Éducation nationale. Cela passe par l'intégration des établissements privés dans l'Éducation nationale, la suppression de leur "caractère propre" et la fonctionnarisation sur poste de l'ensemble des personnels.
- D'agir pour une relance de la politique d'éducation prioritaire, d'aide aux élèves par les RASED, de prise en charge des élèves en situation de handicap.
- De faire avancer les revendications pour permettre de faire de la démocratisation des parcours de formation un objectif crédible : cela passe par exemple par un véritable collège unique qui permette la réussite de tous les élèves ou par l'égalité de traitement des trois voies de formation au lycée : générale, technologique et professionnelle.
- D'appeler à la mobilisation pour obtenir des mesures immédiates permettant une refonte de la voie technologique car la réforme STI 2D, comme celle des STMG signent la casse de ces filières qui ont fait leurs preuves pour former des salarié/es qualifié/es. Il faut aussi obtenir l'abandon immédiat de la réforme du bac pro 3 ans et la possibilité, pour les élèves qui en ont besoin, de préparer le bac en 4 ans par des parcours diversifiés.

- De combattre résolument les politiques de démantèlement s'appuyant sur l'autonomie renforcée des établissements, le rôle accru des hiérarchies, les logiques financières et la bureaucratisme. la logique comptable et la caporalisation.
- De combattre par tous les moyens les lois Peillon et Fioraso jusqu'à leur retrait.
- De tout faire pour combattre toutes les mesures nocives qui ont déstructuré l'enseignement supérieur et la recherche ces dernières années.
- D'engager avec les familles et les jeunes une réflexion et des actions permettant d'imposer un modèle de fonctionnement soucieux de réelle démocratisation par le développement des bourses d'étude.
- De porter collectivement ses propositions pour une véritable politique d'Éducation populaire permettant de combattre les logiques de marchandisation et de précarisation extrêmes de ce secteur.
- De poursuivre résolument nos interventions pour un service public d'enseignement supérieur et de recherche qui ait pour vocation le développement et la transmission des connaissances, contribuant à la culture et à l'émancipation des salarié/es et des citoyens.
- De permettre la mise en œuvre d'une démarche revendicative cohérente en s'appuyant sur les repères revendicatifs adoptés au 10^e congrès concernant les statuts, les rémunérations et carrières, la précarité.
- De défendre le choix d'enseignements adossés à la recherche à l'université. De réaffirmer la nécessité de la liberté de la recherche et de ses personnels, ainsi que l'indépendance des enseignants dans le cadre général fixé par les pouvoirs publics.
- De s'engager en faveur d'un projet de société pour l'éducation et la formation

dans lequel la formation des personnels de l'éducation, celle des enseignants en particulier, constitue le fondement du projet d'école républicaine, laïque et émancipatrice tout comme elle réaffirme l'urgence d'investissement pour la professionnalisation du secteur de l'éducation populaire.

Conformément à ses repères revendicatifs, la FERC-CGT continuera d'impulser des actions syndicales pour obtenir un recrutement des personnels enseignants sur la base d'un bac+3, le niveau Master devant être reconnu à l'issue de la formation et étendu à l'ensemble des personnels déjà en activité.

- De co-construire les mobilisations permettant de faire aboutir les revendications concernant le fonctionnement des établissements et les statuts des personnels. (Voir repères revendicatifs arrêtés au dernier congrès).

- D'agir pour la défense résolue des lycées professionnels qui doivent rester à part entière dans l'Éducation Nationale et doivent avoir une place centrale dans les dispositifs de formation professionnelle initiale. Il faut sortir des logiques de concurrence opposant apprentissage et voie scolaire.

- De défendre les droits des apprentis, des jeunes en contrats de professionnalisation, des jeunes diplômés ayant réalisé les stages de fin de cycle : maintien dans l'emploi, suivi renforcé, tutorat de qualité, niveau de rémunération etc. (de même il faut favoriser les processus de sédentarisation au sein des entreprises qui les accueillent vis-à-vis des contrats en intérim, représentant souvent une précarité subie par les jeunes).

- D'œuvrer à la construction d'un Grand Service Public National d'Orientation de Formation continue, de Certification à déclinaison régionale en soutenant l'action des salarié/es pour le

regroupement de l'AFPA du CNAM, des GRETA et des SUFA dans un Pôle Public de FPTLV.

- De défendre une conception renouvelée de l'orientation en préservant la spécificité des différents acteurs.

- De s'engager avec les jeunes pour garantir leurs droits dans tous les domaines notamment leur droit à un logement décent, à la culture, aux loisirs...

- De construire un rapport de force suffisant en renforçant nos démarches pour "confédéraliser" les problématiques et les réponses revendicatives afin de ne pas entrer, notamment, dans un jeu de concurrence entre salarié/es effectuant les mêmes missions.

- De répondre à l'éclatement et à la division du syndicalisme par une démarche qui favorise les convergences d'actions sur la base des revendications, du local à l'international.

- De travailler au renforcement de notre fédération à travers la syndicalisation dans ses différentes organisations et de leur représentativité.

- D'impulser les débats avec les différentes organisations de la FERC sur l'indispensable évolution de l'outil CGT dans le champ de la fonction publique de l'État.

- D'impulser notre Fédération dans les débats initiés par l'UGFF et la confédération sur ce sujet

- D'y porter l'exigence d'une organisation des fonctionnaires CGT fondée sur la double nécessité d'une fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture, et d'une organisation commune, mandatée face à l'État-employeur.



Permettez-moi tout d'abord de remercier au nom de tous les congressistes celles et ceux qui ont permis à ce congrès de se tenir et d'aboutir dans ses travaux.

Merci à ceux qui ont travaillé à l'organisation avant et pendant ce congrès avec un merci particulier à Didier Cru qui participe pour la dernière fois, comme responsable de la vie syndicale, à l'organisation d'un congrès fédéral. J'ai bien sûr une pensée pour Philippe Vernet qui traverse des moments douloureux.

Merci à toute l'équipe qui a travaillé avec Martine pour régler les innombrables questions financières. Vous le savez Martine traverse elle aussi une épreuve difficile. Nous pensons beaucoup à elle et à sa famille et nous lui adressons toutes nos amitiés.

Merci à Claire qui a été le relais indispensable avec Dijon et aux camarades de la région qui se sont mis à disposition du congrès. Je pense que pouvons une nouvelle fois la remercier pour l'organisation de la soirée fraternelle d'hier....

Merci à Agnès dont chacun mesure l'efficacité et l'investissement au service de la vie fédérale.

Merci aux invités qui ont contribué à enrichir nos débats et à ceux qui sont venus saluer le congrès

Permettez-moi enfin d'adresser en votre nom à tous un salut fraternel à

Richard qui achève son troisième et dernier mandat de secrétaire fédéral. J'ajouterai à ce merci collectif un merci personnel pour ces mois de travail en commun qui permettent une transition aussi naturelle que possible entre nos mandats dans un contexte qui ne fut pourtant pas toujours serein mais il ne m'a pas caché que la vie fédérale n'était pas toujours un long fleuve tranquille...

Le rapport présenté par la direction sortante a été adopté par plus 72,56 % des voix, plus de 10% de plus qu'au précédent congrès. Cette reconnaissance de l'activité et des orientations portées par la fédération ces trois dernières années, dans un contexte social et syndical difficile, témoigne du travail accompli et doit renforcer notre conviction que l'on peut entamer une nouvelle étape de la vie fédérale.

Après près de 20 heures de débat en séance, près de 200 interventions, après de longues heures de travail en commission trop longues sans doute, après avoir étudié et largement pris en compte l'apport des 436 amendements proposés par les syndicats, l'orientation des trois années à venir a été elle aussi approuvée par près de ¾ des voix, résultat lui aussi en augmentation sensible.

La capacité de notre fédération à organiser la réflexion collective devra maintenant se traduire dans les actes par le déploiement d'actions revendicatives. Les textes adoptés sont désormais la feuille de route de la direction nouvellement élue.

Nous avons démontré durant nos travaux notre capacité à aller le plus loin possible dans la construction de propositions portées par le plus grand nombre même si nous devons regretter parfois de nombreuses abstentions témoignant sans doute de débats non aboutis.

Nous devons aussi entendre le message des organisations qui ont exprimé par l'abstention ou le vote contre leur point de vue sur ces orientations.

Nous avons choisi de renvoyer à la direction nouvellement élue le soin de mettre en débat des questions d'importance comme l'apprentissage, le numérique ... gardons aussi à l'esprit que nous devons répondre aux salariés qui vivent des situations économiques et sociales en perpétuelle évolution à l'exemple de celles des salariés des MJC ou de l'AFPA. Cela nécessitera très rapidement des réponses revendicatives adaptées.

Lors des prochains CNF, il faudra actualiser les repères revendicatifs adoptés lors du 10^e congrès et nous proposerons à cet effet dès le début de l'année 2014 un calendrier de travail.

Développer l'activité CGT sur l'ensemble des domaines relevant du champ fédéral et dans tous les territoires nécessitera une implication d'un plus grand nombre de militants. Pour cela il faut que "l'objectif de l'Unité retrouvée" proposé dans le rapport introductif par Richard s'affirme dans nos pratiques. C'est une condition essentielle pour rendre plus efficace l'action syndicale, pour assumer nos responsabilités de syndicat de lutte, pour rendre possible de nouvelles conquêtes sociales.

L'unité ce n'est pas l'uniformité, la pensée unique ou le prêt-à-penser et ce congrès a démontré une nouvelle fois que le respect des points de vue des syndiqués et des organisations était une règle bien ancrée dans la vie de la fédération.

L'unité ne se construit pas seulement par des règlements mais d'abord autour de perspectives revendicatives et de valeurs communes réaffirmées.

Quelle crédibilité auraient d'ailleurs nos propositions en matière d'unité syndicale, que voudrait dire l'appel au "tous ensemble" dans les luttes si n'étions pas en capacité d'abord de mieux

construire collectivement dans notre organisation?

L'unité, avant d'être un choix, est une nécessité. L'histoire de la CGT comme celle de notre fédération en témoigne. Notre IHS fédéral, comme cela a été proposé, doit nous permettre de mieux appréhender les questions d'identité et d'unité ce qui me paraît pour le moins utile au regard de ce que nous venons de réaffirmer sur l'outil syndical.

Les révolutions technologiques donnent aux domaines de l'éducation, de la formation et de la recherche une place centrale dans la production des richesses. La lutte pour le contrôle et le financement de ces activités est de plus en plus vive. Dans le rapport Capital/Travail, ces enjeux sont devenus majeurs avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour les salariés comme pour les usagers. Pour mieux appréhender ces questions je propose que nous nous inscrivions dans la dynamique nouvelle que veut impulser la confédération pour son secteur économique.

Dans ce domaine comme dans d'autres nous devons d'ailleurs continuer à prendre toute notre place dans l'activité interprofessionnelle, au niveau confédéral comme au niveau

des organisations territoriales de la CGT. Le nombre important de militants de la fédération investis dans ces organisations CGT et ou mandatés à tous les niveaux de l'organisation sont un atout important pour ce travail mais cela nécessite un travail de coordination renforcé avec les moyens que cela implique.

Nos orientations posent aussi la question de l'articulation de notre activité avec l'ensemble des structures de la CGT auxquelles sont affiliés nos syndicats. Je pense bien sûr à l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires pour la fonction publique d'État, ou à l'UGICT pour ce qui concerne les cadres.

Je pense également aux nombreuses Fédérations avec lesquelles nous travaillons dans le secteur public ou le secteur privé notamment la Fédération des services publics, celle des organismes sociaux, celle du spectacle...

Il est naturel de réfléchir à l'articulation de nos activités avec d'autres fédérations ou à l'évolution des structures mais le temps est d'abord à la mise en mouvement de toutes nos organisations dans des démarches revendicatives communes.

C'est ce que nous ferons prochainement ensemble dans la fonction

publique pour défendre nos revendications en matière d'emplois, de salaires ou de protection sociale comme l'a rappelé Jean-Marc Canon mercredi.

Nous venons de réaffirmer dans notre document d'orientation le nécessaire développement de notre vie fédérale et notre volonté de travailler ensemble dans la CGT : mettons-nous alors au travail rapidement car l'action syndicale reste bien l'objectif primordial de notre activité.

Le contexte social, le désarroi qui touche de nombreux salariés, les choix gouvernementaux qui s'alignent le plus souvent sur les exigences du MEDEF et des politiques libérales de l'Union Européenne, les dangers d'une extrême-droite qui se renforce dangereusement, rendent complexe le déploiement de stratégies syndicales efficaces d'autant que l'unité syndicale fait le plus souvent défaut. Nous avons donc la responsabilité de jouer tout notre rôle avec les organisations fédérées pour que les salariés s'engagent dans l'action autour de leurs revendications.

Permettez de mettre en avant quelques pistes de travail.

Les questions d'emploi, de salaire et de retraite dans le public et le privé sont toujours au centre des préoccupations des salariés, poursuivons nos actions et nos explications, faisons-le ensemble, actifs et retraités. C'est à partir de cette démarche revendicative construite en commun que nous pourrions mieux travailler à la continuité syndicale comme nous l'ont demandé nos camarades de l'UFR.

L'actualité revendicative c'est aussi la campagne engagée par la confédération sur le coût du capital. Notre fédération devra s'inscrire dans cette campagne à partir des réalités et des enjeux dans nos champs fédéraux.



Discours de clôture

Nous avons aussi, compte tenu de la place des questions de formation dans nos champs fédéraux, à nous intéresser aux négociations sur la formation professionnelle qui déboucheront sur une loi. Mettons tout en oeuvre pour peser efficacement sur les négociations et sur les débats parlementaires à venir.

Les premières lois de décentralisations verront le jour. Il faudra que nous nous appuyions sur le travail important de notre congrès pour mettre en débat nos propositions. Il faudra être rapidement en capacité de rassembler salariés et usagers pour la défense, le développement et la modernisation des services publics, de leur qualité et de leur accessibilité.

La défense des statuts et garanties collectives est à l'ordre du jour comme nous venons de le rappeler dans le texte débattu à l'instant sur le rapport Pêcheur.

C'est aussi d'actualité au travers les discussions engagées par le gouvernement dans l'Éducation nationale. Nous devons être en capacité de nous opposer aux processus de privatisation et de marchandisation en cours dans l'Éducation, la Recherche, la Culture.

Dans les services publics les conséquences du budget 2014 se feront sentir elle aussi rapidement. Fermetures de postes, de services ou de classes dans l'éducation seront hélas une nouvelle fois d'actualité. Préparons-nous à agir, à coordonner et fédérer nos initiatives. Nous avons la responsabilité de mettre en évidence la cohérence de ces attaques et d'expliquer comment une autre répartition des richesses permettrait de répondre aux besoins réels de la population.

N'oublions pas non plus que les restrictions budgétaires, les baisses de

subventions remettent en cause gravement les emplois et les missions dans le secteur associatif, l'éducation populaire ou le sport. Nous devons aussi mieux organiser les salariés pour les aider à affronter les conséquences du funeste Accord National Interprofessionnel.

Je ne serai pas exhaustif et de nombreuses questions ont été traitées dans les documents, permettez-moi d'ajouter que l'approche collective de la question des rythmes scolaires ou celle de la formation des maîtres nécessitent des réponses rapides.

Il faudra poursuivre le développement de nos outils fédéraux autour des questions de travail en liaison avec les syndicats. La chance d'avoir dans notre fédération des salariés du public et du privé doit nous permettre de mieux appréhender ces questions de manière globale, et de travailler aux réponses revendicatives de manière plus efficace.

Nous devons réfléchir à une meilleure prise en compte des salariés les plus fragilisés par la crise sociale. Les questions de pauvreté et d'extrême précarité concernent parfois les publics avec lesquels nous travaillons mais combien

de salariés de nos champs concernent-ils et quelle réponse syndicale leur apportons-nous ?

Permettez-moi de rappeler par exemple la situation des salariés en contrat aidé qui gagnent souvent à temps partiel contraint moins de 700€ par mois ou celles des salariés pour qui la précarité est la seule perspective de carrière.

Si le syndicalisme ne répond pas aux détresses qui se cachent souvent derrière ces situations en organisant dans l'action les salariés et privés d'emploi nous verrons se développer le populisme et la démagogie encouragés et alimentés par la droite et l'extrême-droite. Ne laissons pas la juste colère de ceux qui souffrent être dévoyée par ceux-là même qui portent la responsabilité de la situation.

Nous avons donc toutes les raisons de répondre présents dans le cadre de la campagne de la CGT contre le danger que représente le Front National pour nos libertés mais aussi pour l'existence de nos droits sociaux.

Continuons d'être sans concession contre le racisme et toutes les discriminations y compris lorsqu'ils sont alimentés par les politiques publiques mises en oeuvre par ce gouvernement.



Comme citoyens, comme syndicalistes mais aussi comme professionnel de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture nous avons le devoir de prendre plus de place dans ces combats.

Notre fédération doit donc être en capacité de rassembler et d'organiser les salariés des champs de l'éducation, de la formation, de la recherche et de la culture pour :

- Impulser, coordonner l'activité syndicale, construire des convergences et des solidarités professionnelles dans le but de gagner sur nos revendications.

- Construire des projets alternatifs à la mise en œuvre des politiques gouvernementales destructrices.

- Porter ces projets alternatifs au sein des structures de la Cgt pour les mettre en débat et les faire partager pour une prise en compte de nos réalités professionnelles dans les mutations en cours.

Atteindre ces objectifs ne sera pas un long fleuve tranquille mais je reste convaincu que puisque nous sommes tous à la CGT, puisque ce qui nous rassemble est plus important que les divergences qui s'expriment parfois, nous serons en capacité de répondre aux attentes des salariés. Face à une classe sociale accrochée à ses privilèges, à un patronat organisé et puissant, à un gouvernement qui n'entend que de l'oreille droite, la seule alternative est le rassemblement des salariés dans l'action.

Soyons à la hauteur pour les organiser pour qu'ils construisent syndicalement le rapport de force indispensable pour gagner.

C'est vrai dans nos entreprises et services, à chaque échelon du territoire mais aussi au niveau international. Nous devons à cet égard mieux utiliser notre présence dans les organisations

internationales auxquelles nous sommes affiliés pour organiser concrètement les démarches de solidarité qui s'imposent à l'échelle d'un capitalisme mondialisé.

Il n'y aura pas de développement de notre activité syndicale sans prise en compte de la qualité de vie syndicale. Travaillons mieux à l'organisation, la formation syndicale, au développement de la communication et bien sûr au renforcement de nos syndicats : cela doit être une priorité pour la direction fédérale.

La responsable du Comité Jeunes CGT a montré l'importance particulière de l'accueil et la place des jeunes dans nos organisations: il me semble que nous avons une marge de progrès dans ce domaine et qu'il serait irresponsable de ne pas prendre des dispositions pour préparer l'avenir de nos organisations syndicales.

L'avenir se fera aussi par une réflexion collective autour de la question des moyens humains et financiers mis à la disposition de notre fédération : cela appelle des débats transparents et des décisions pour nous permettre une réelle mise en œuvre de nos orientations sur la durée du mandat.



Chacun le sait, Richard et Jean-Marc Canon nous l'ont rappelé : les enjeux en matière de représentativité ont pris une nouvelle dimension ces dernières années.

Nous sommes face à des échéances cruciales dans à peine un an.

Dans l'éditorial du 4 pages dédié aux élections de la fonction publique, Thierry Le Paon parle de " campagne confédéralisée " et de déploiement de la campagne en territoire.

Notre fédération doit bien s'inscrire dans cette logique et se mettre partout au service des syndicats et de leurs candidats. Nous devons favoriser les coopérations à tous les niveaux et d'abord lorsque des champs professionnels se recoupent. Un collectif fédéral autour des deux camarades impliquées dans le groupe confédéral sera mis en place dès la CE de janvier.

Nous devons aussi prendre la mesure des enjeux de la représentativité dans le secteur privé mais je vous renvoie à l'adresse du congrès que nous venons d'adopter.

À quelques minutes de la fin du congrès je voudrais appeler chacune et chacun des congressistes à se sentir co-responsable de l'orientation que nous venons d'approuver.

La direction élue ne suffira pas seule à faire face au plan de travail que nous nous sommes donné. Chacun peut et doit trouver sa place dans l'activité de notre fédération et nous comptons sur chacun d'entre nous pour faire vivre au quotidien dans l'Éducation, la Recherche et la Culture, le syndicalisme CGT, pour que vive notre fédération.

Vive la CGT !

Hervé BASIRE



Le congrès, qui s'est tenu à Montdidier en novembre 2010, a voté des décisions ambitieuses :

- sur le déploiement de notre activité en territoire,
- sur la nécessité de développer la vie démocratique pour répondre aux enjeux auxquels nous sommes confrontés avec plus de réunions des instances, branches et groupes de travail fédéraux, une prise en charge d'une partie de la formation syndicale, des Lien de 24 pages au lieu de 16 et plus de numéros spéciaux à thèmes à chaque fois que cela était nécessaire.

Les 3 années qui viennent de s'écouler ont vu successivement se mettre en place :

- la certification des comptes imposée aux organisations syndicales par la loi d'août 2008
- la mise à plat de la comptabilité de la Fédération en utilisant un logiciel adéquat.

OÙ EN SOMMES NOUS AUJOURD'HUI ?

La loi de certification nécessitait l'adaptation des règles du plan comptable général à la réalité de la vie syndicale

et à la transparence. Ceci est certes discutable mais imposé.

Le risque de voir remise en cause la représentativité de la Fédération si les comptes n'étaient pas certifiés nous a contraints à appliquer les dispositions légales et à prendre les services d'un commissaire aux comptes. Tout ceci en gardant la maîtrise de nos activités en dépenses et recettes.

Ce qui fait que les 3 exercices comptables de ce mandat ont été tenus et présentés selon les nouvelles règles applicables aux organisations syndicales et conformément certifiés, arrêtés par le bureau fédéral, approuvés par la Commission exécutive et publiés au Journal Officiel dans un bilan comptable où figure le passif et l'actif et un compte de résultat qui retrace les produits et les charges.

La mise à plat de la comptabilité et la récupération de tous les frais engagés antérieurement ont été effectives dès 2010, notamment grâce au travail de Michel AMAN.

Ce qui a permis de montrer que 2010 était une année exceptionnelle avec :

- des cotisations qui portaient sur 13 mois (de janvier 2010 -correspondant à des cotisations au titre 2009 qui auraient dû être mises sur les comptes annuels 2009- à janvier 2011).
- la reprise de provision pour dettes liées aux cotisations perçues de 2000 à 2006 par la FERC et dues à la Confédération que le Bureau fédéral a décidé de ne plus faire figurer.
- un bilan positif du congrès FERC,
- la récupération des avances faites les années antérieures par la FD à ces organisations

Ce qui s'est traduit par un bénéfice exceptionnel de 516 098,25 € dans lequel figure la récupération liée à " l'effacement " des dettes des 319 000 €.

Ce résultat a permis pour 2011 de répondre à la volonté de la Fédération de développer la vie démocratique en convoquant une CE de plus, de publier des Lien de 24 pages, de publier plusieurs n° spéciaux et prendre en charge 3 stages de formation syndicale par an. Ce qui a permis d'annuler moins de stages faute d'inscrits et de voir une fréquentation plus nombreuse et plus variée des stages pris en charge.

Cette année-là, encore, un gros effort a été fait pour finir de récupérer les frais engagés et régler les dettes des années antérieures.

2012 reste sur ces décisions avec 5 CE, 3 stages pris en charge par la Fédération, 4 journées d'étude : sur le service public de formation - sur la place de l'orientation dans le service public de l'emploi - sur la question de l'apprentissage - sur l'orientation à laquelle s'est rajoutée une journée d'étude sur l'outil syndical en juin, la publication de Lien spécial : CHSCT, Éducation Populaire en plus des 4 Lien de 24 pages et la réimpression de la brochure FERC.

Grâce à la récupération des frais engagés par les composantes et une augmentation du paritarisme de plus de 30 000.00 €, l'exercice est excédentaire de 36 514 €

RESSOURCES

Elles sont constituées essentiellement par des cotisations dont le montant prend en compte non seulement les cotisations perçues au titre de l'année en cours mais également les cotisations perçues au titre des années antérieures, auxquelles s'ajoutent des partenariats avec la MACIF, GNP, AG2R, Humanis, Harmonie Mutuelle dont certains d'entre eux sont parmi nous aujourd'hui et du paritarisme. Celles issues de la publicité et du paritarisme

peuvent paraître importantes mais sont aléatoires puisqu'elles dépendent de paramètres dont nous ne sommes pas maîtres et de différentes règles notamment la représentativité.

De plus, avec la réforme en cours, on ne sait pas ce que vont devenir les fonds du paritarisme.

À cela s'ajoute, que depuis 2013, les fonds du paritarisme Uniformation sont répartis en 5 bénéficiaires au lieu de 4.

Sur la courbe "comparatif COGETI-SE", nous pouvons remarquer, alors que nous nous renforçons, comme le rappelait Richard hier, que les rentrées de cotisations sont quasiment identiques et cela doit nous interroger.

Et la baisse de la part fédérale, votée au CNF de novembre 2012, risque de ne pas arranger la situation puisque cette décision pourrait entraîner une perte d'au moins 25 000 € pour la FERC.

Ce qui a conduit à ce que la direction fédérale ramène le nombre des CE à 4 par an, la publication de seulement 4 "Lien" de 16 pages, à ne plus prendre en charge aucune formation à compter de cette année et le report des travaux d'amélioration des conditions de travail de la salariée et des permanents.

La structure du budget, quant à elle, (à part pour 2010 qui est une année charnière de remise à plat) pour 2011 et 2012 est stable :

En dépenses :

- salaires et cotisations : 13 %
- presse fédérale : 18 %
- actions/luttes : 1 %
- activité fédérale, c'est-à-dire nos instances : 24-25 %
- formation syndicale : 5-6 %
- fonctionnement : 20 % (en baisse depuis 2012)
- charges locatives : 8 %
- impôts et taxes : 2 %

En recettes :

- cotisations : 65 %
- produits divers (pub - participation formation - dons - remboursement divers - intérêts livret A) : 5-6 %
- paritarisme : 18 % en 2011
25 % en 2012.

L'ÉTAT DE TRESORERIE au 31/12/2012 et au 31/11/2013

Dans lequel figure :

- le patrimoine qui s'élève à 46.31 €
- les disponibilités c'est-à-dire l'argent disponible sur les différents comptes
- la provision pour ce congrès
- les créances qui se composent :
 - * des produits à recevoir qui sont essentiellement des dépenses engagées par la fédé en attente de remboursements des composantes
 - les dettes
 - . envers des fournisseurs
 - . sur les cotisations sociales qui correspondent au 4^e trimestre qui ne peuvent pas être payées avant janvier
 - . sur le compte formation qui en fait n'est pas de l'argent qui appartient en propre à la FERC mais qui transite simplement puisque versé en 2012 par Uniformation, il a été reversé en 2013 aux différents partenaires bénéficiaires (la FD des organismes sociaux, la FD de la santé et l'USPAOC).

N'oublions pas que les préoccupations politiques et financières sont étroitement liées. La dimension financière au regard des engagements politiques doit rester une des préoccupations essentielles de la Direction fédérale avec l'incontournable participation de la commission financière de contrôle.

Outil de contrôle, la CFC sortante a vécu aussi la mise en place des nouvelles obligations comptables changeant leur place et leur rôle.

Il faudrait réfléchir à ce que les membres de la CFC soient de véritables acteurs de la politique financière et de la vie démocratique pour servir d'appui au trésorier-administrateur et être en capacité de faire des propositions à la CE. Pour cela, il faudrait favoriser leur formation syndicale.

La future direction devra également réfléchir aux moyens de mettre en place un plan de renforcement dans nos champs de syndicalisation.

Nous devons tous avoir la motivation nécessaire pour persuader les syndiqués, nos collègues, de l'importance de nous rassembler, pour l'action syndicale et revendicative ainsi que la continuité syndicale pour les futur(e)s retraité(e)s.

Nos budgets sont directement liés à cet état de fait, le fonctionnement de la fédération en dépend. Mettre l'accent sur la syndicalisation est un élément incontournable qui doit nous permettre de sauvegarder notre indépendance financière, même si la recherche de publicité, de subventions n'est pas à négliger.

Devant ce constat, nous devons réfléchir et débattre collectivement pour trouver des pistes (ré-augmentation de la part fédérale, syndicalisation, meilleure rentrée des cotisations, mutualisation...).

Je vous remercie de votre attention.

Martine FARNER

DIRECTION ÉLUE

ORGA	NOM	Prénom	Age	Profession	Dpt	
FERC SUP	ANTONUCCI	Jean-Luc	59	enseignant chercheur	31	CEF
unsen	BARIAUD	Christine	34	Enseignante	41	CEF
unsen	BASIRE	Hervé	56	PE	76	CEF
FERC SUP	BERGER	Cendrine	40	IGE	75	CEF
unsen	BLOND	Elena	46	Enseignante	3	CEF
Inra	BŒUF	Christiane	57	IE	63	CEF
UFR	BOUYRIES	Philippe	71	retraité	91	CEF
unsen	BRABANT	Matthieu	36	Enseignant	93	CEF
unsen	BUISSON	Marie	45	PLP	92	CEF
Sntrs	CARON	Lise	58	Chercheuse	44	CEF
unsen	CASTELLANI	Nadine	46	Enseignante	13	CEF
unsen	CHAMPOUSSIN	Olivier	43	PLP	69	CEF
unsen	CLEMENT	Sylvain	36	PLP	21	CEF
unsen	CORNIL	Claudine	54	PE	56	CEF
Crous	CRAMMER	Olivier	46	cuisinier	59	CEF
unsen	CRU MONTBLANC	Fabienne	41	PE directrice	77	CEF
FERC SUP	DEFENDINI	Laurent	39	assistant museal	75	CEF
MJC	DESBOIS	Bernard	59	Directeur MJC	72	CEF
unsen	DESIRE	Patrick	48	Enseignant	75	CEF
unsen	DIAGNE	Roland	56	PLP	59	CEF
FERC SUP	DUVERNE	Danielle	65	documentaliste	86	CEF
unsen	FABBRIZIO	Lucie	39	Formatrice	69	CEF
FERC SUP	FARNER	Martine	55	SAENES	75	CEF
Afpa	FILLIOT	Christian	60	Chef de projet	54	CEF
Sneip	FOURAGE	Christine	50		49	CEF
Crous	GARNIER	Liliane	51	lingère	95	CFC
Svplie	GOMMERAIS	Alain	65	Formateur	83	CEF
UFR	GUILLOCHON	Annick		retraitee	75	CEF
Sneip	JACOB	Thierry	54	professeur	44	CEF
Accoord	JANNEAU	Marylène	57	Responsable animation	44	CEF
unsen	JOLLY	Jean-Yves	54	PLP	14	CEF
Sntrs	KISTER	Jean	56	Ingénieur	94	CEF
Sntrs	KLEIN	Lorena	49	Ingénieur	75	CEF
unsen	KRASNOPOLSKY	Pablo	58	PLP	75	CEF
Afpa	LABRANCHE	Jean Claude	55	Formateur	13	CEF
Fjt	LE DIVECHEN	Ghislaine	54	Chargée de vie résidentielle	75	CEF
Sneip	LEGRAND	Philippe	54	professeur	44	CEF
unsen	LIGNIER	Francoise	55	PLP	25	CEF
FERC SUP	MARTIN	Vincent	36	MCF	60	CEF
Sneip	MATYJA	Charlotte	35	enseignante	75	CEF
SNPEFP	MEDJBOURI	Patricia	42	Formatrice	94	CEF
Crous	OZDEMIR	Husevin	56	agent	38	CEF
FERC SUP	PAJOT	Jean-Michel	61	IGR	75	CEF
unsen	PERRET	Catherine	49	Certifiée	58	CEF
FERC SUP	PERRIN	Pascale	55	TECH	75	CFC
FERC SUP	POHER	Christel	44	documentaliste	75	CEF
unsen	POLINIÈRE	Sylvie	49	Enseignante	30	CEF
UFR	QUERVILLE	Jean-Claude	66	retraité	72	CEF
Svplie	REBMANN	Jean Luc	54	Chargé de mission	54	CEF
Crous	SCHERTZ	Clément	37	Chef cuisine	75	CEF
Snca	SENSEBY	Didier	50	Enseignant	9	CEF
UFR	SERBIT	Patrick	63	retraité	91	CFC
Crous	THUEUX	Jerome	43	Responsable approvisionnement	43	CEF
Accoord	TOUZEAU	André	58	Animateur	44	CFC
unsen	TRUFFA	Jean-Laurent	49	Certifié	26	CFC
unsen	VRIGNAUD	Alain	59	PLP	92	CEF
Inra	WIDIEZ	Jean Luc	60	IE	17	CEF
unsen	WIETZEL	Emmanuel	41	Enseignant	84	CEF

RÉSULTATS DES VOTES

Rapport d'activité			Résolution 1		
NB VOIX	24030		NB VOIX	24030	
Votants	23 990	99,83%	Votants	23 990	99,83%
Abstentions	6 237	26,00%	Abstentions	4 765	19,86%
Exprimés	17 753	74,00%	Exprimés	19 225	80,14%
POUR	12 882	72,56%	POUR	13 880	72,20%
CONTRE	4 871	27,44%	CONTRE	5 345	27,80%
Rapport d'orientation			Résolution 2		
NB VOIX	24030		NB VOIX	24030	
Votants	23 990	99,83%	Votants	23 990	99,83%
Abstentions	5 216	21,74%	Abstentions	5 542	23,10%
Exprimés	18 774	78,26%	Exprimés	18 448	76,90%
POUR	14 282	76,07%	POUR	13 711	74,32%
CONTRE	4 492	23,93%	CONTRE	4 737	25,68%
Rapport financier			Résolution 3		
NB VOIX	24030		NB VOIX	24030	
Votants	23 990	99,83%	Votants	23 990	99,83%
Abstentions	4 038	16,83%	Abstentions	4 922	20,52%
Exprimés	19 952	83,17%	Exprimés	19 068	79,48%
POUR	19 818	99,33%	POUR	15 335	80,42%
CONTRE	134	0,67%	CONTRE	3 733	19,58%

Adresse du congrès aux organisations et syndiqués de la Ferc-Cgt

2,3 millions d'agents de la fonction publique de l'État seront appelés à voter en décembre 2014. Plus de la moitié d'entre eux relève de nos champs.

Derrière ces élections, ce n'est pas seulement la représentativité de tel ou tel syndicat de notre Fédération qui est en jeu mais bien celle de toute la Cgt qui pour l'heure maintient son statut de première organisation dans le pays.

Derrière ces élections, ce sont des droits syndicaux que certains ministères - celui de l'enseignement supérieur et de la recherche par exemple - souhaiteraient modifier tant dans leur calcul que dans leur attribution, ce que nous dénonçons et combattons.

Les divers scrutins d'octobre 2011 ont confirmé, voire conforté la place de première organisation de nos organisations fédérées, au ministère de la Culture, dans nos grands Epst - Cnrs, Inra, Inserm- dans les Crous.

Dans l'enseignement supérieur FERC Sup a fait une entrée remarquée au Conseil National des Universités après une percée réussie lors des élections du Comité technique paritaire des universités en 2010 et du CNESER en 2011.

Enfin, dans l'enseignement scolaire, la représentativité a été gagnée en 2011 mais des incertitudes planent pour le prochain scrutin. Cette réalité est accrue pour l'enseignement privé avec un nombre de membres au CT ministériel favorisant les deux premières organisations syndicales. De fait cette problématique se pose pour l'ensemble des syndicats qui interviennent sur le champ des personnels enseignants mais aussi au ministère de la jeunesse, des sports de l'éducation populaire et de la vie associative.

Lors des dernières élections professionnelles d'octobre 2011 dans l'Éducation et l'Enseignement supérieur, la mise en œuvre du vote électronique s'est révélée catastrophique. Un dossier a alors été constitué sur les nombreux dysfonctionnements qui ont été relevés. La FERC CGT réaffirme son opposition au vote électronique et demande que le droit de tous les électeurs soit assuré.

Les élections de décembre 2014 dans la fonction publique doivent confirmer notre représentativité dans l'ensemble de nos champs comme le nouveau cycle de la mesure d'audience des organisations syndicales au niveau des branches, au niveau national et interprofessionnel doit nous permettre de conforter notre rang. Les bons résultats déjà obtenus dans la branche animation, à la FFMJC et à l'AFPA sont des encouragements à poursuivre notre activité.

L'engagement de la Ferc-Cgt et de ses organisations, mais aussi de la Confédération dans la campagne qui s'ouvre est un gage de réussite. Il doit nous permettre de rassembler les salariés dans nos luttes autour de nos propositions et revendications pour retrouver le chemin de conquêtes sociales.

Élections Prud'hommes

Le Congrès de la FERC CGT, réuni à Dijon du 2 au 6 décembre 2013, condamne la décision de Michel SAPIN ministre du travail et du gouvernement AYRAULT de supprimer les élections pour les 209 Conseils de Prud'hommes, au prétexte de leur coût et de la faible participation des salariés - comme si la démocratie avait un prix.

Rendue possible par la frilosité de quelques organisations syndicales, cette situation est la transposition directe de la volonté de certaines organisations employeurs qui veulent mettre à mal la défense des travailleurs par des conseillers prud'hommes élus.

Une fois de plus, le droit des travailleurs et la démocratie sociale sont sacrifiés par nos gouvernants et les groupes de pression patronaux.

C'est pourquoi, le congrès de la FERC-CGT appelle ses syndicats et l'ensemble des travailleurs, à interpeller les parlementaires et élu/es locaux, à signer et faire signer la pétition lancée par la CGT.

Le congrès de la FERC-CGT exige la tenue d'élections prud'homales au suffrage universel dans les plus brefs délais et les meilleures conditions.

Formation professionnelle continue

La FERC-CGT réunie en congrès, à Dijon, du 2 au 6 décembre 2013 déclare :

- Affirmer la nécessité d'un droit effectif à la Formation Professionnelle Continue pour toutes/tous les salarié/es

- Constater que ce droit n'est garanti que par la création d'un grand service public de FPC (Formation Professionnelle Continue), lui-même adossé à un pôle regroupant l'ensemble des organismes AFPA, CNAM, GRETA et SUFA remplissant une mission de service public répondant aux besoins des salarié/es.

- Revendiquer une éducation permanente largement assurée par les associations d'Éducation Populaire.

Ce pôle public doit être porté par la CGT lors des négociations en cours (ANI) et consacré dans la loi sur la Formation Professionnelle Continue.

RAPPORT PECHEUR

Ce rapport intitulé "Évolutions des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières, ainsi que des parcours professionnels" a été remis au Premier ministre le 4 novembre, puis présenté aux organisations syndicales de la Fonction publique le 7 novembre, en vue d'une "concertation" devant débiter le 9 Décembre prochain, la Ministre de Fonction Publique, Marylise Lebranchu étant censée annoncer à cette date ce que le gouvernement retient des propositions contenues dans le rapport.

La Ministre a cependant d'ores et déjà indiqué ses objectifs dans une interview : " *Après la remise du rapport Pêcheur sur la rénovation de l'architecture statutaire, nous allons tout mettre sur la table. Nous avons entre 1 et 2 ans de travail pour refaire les carrières, les échelons, les grades. Tout est totalement obsolète et à refaire.* "

Le constat prétend défendre la Fonction Publique et ses agents...

Des constats généraux indiscutables sont ainsi énumérés comme l'affirmation que " les services publics ne sont pas une exception vouée à l'extinction mais une valeur d'avenir ", ou celle de la pertinence du Statut Général et de la Fonction publique de carrière, ou encore que la révision générale des politiques publiques (RGPP) et la réforme de l'administration territoriale de l'État (REATE) ont été " conduites à marche forcée ", que la part des primes " est devenue trop importante ", que les déroulements de carrière sont devenus étriqués.

... pour prôner très vite des évolutions inacceptables !

Toutes ces affirmations généreuses de départ laissent en effet vite place à des propositions qui reprennent et amplifient les politiques régressives précé-

dentes en matière de carrière, d'emploi, de rémunérations et de mobilité. Le tout au nom des impératifs budgétaires tenant " à l'état des finances publiques, aux exigences du redressement des budgets et comptes publics et à l'impératif de désendettement ".

- Remise en cause de la référence au diplôme : Le rapport propose de remplacer les trois catégories (A, B, C) existant dans la fonction publique, fondées sur le seul diplôme, par " six niveaux de fonctions ", qui correspondraient, selon le cas, soit au diplôme détenu, soit à la nature des missions et des responsabilités exercées. Pour la FERC-CGT, le diplôme doit impérativement rester la base du recrutement dans les corps. L'acquis de l'expérience doit par ailleurs être pris en compte.

- Tout pour le " mérite " et allongement prévu des carrières : le rapport préconise de :

- "développer les échelons fonctionnels et les échelons spéciaux ",
- et de "privilégier les structures de corps ou cadres à trois grades", actant ainsi l'allongement des carrières et son déroulement - son enfermement - à l'intérieur d'un seul corps. Pour la FERC-CGT, il faut limiter à deux au plus le nombre de grades par corps.

- Relance de la politique de fusion des corps. Pour la FERC CGT, l'existence de statuts particuliers est une garantie tant pour les personnels que le service public.

- Développement de la mobilité forcée entre ministères et entre administrations : " Des cadres professionnels communs à deux ou trois fonctions publiques ont vocation à réunir, en les fusionnant, les corps ou cadres d'emploi qui, bien que relevant de fonctions publiques différentes, correspondent aux mêmes professions ". Premiers visés : les personnels de documenta-

tion et de bibliothèques pouvant être mobiles de l'université à la collectivité territoriale et vice versa. Ou encore les informaticiens.

- Atteinte à la gestion paritaire des carrières sous couvert de "Revaloriser les commissions administratives paritaires en les concentrant sur des missions essentielles et lutter contre la dérive coutumière en évitant de soumettre à avis des CAP des actes de gestion que les textes n'imposent pas de lui soumettre ".

- Mise en place des plans sociaux dans la Fonction publique au travers de " Mieux prévoir et accompagner les restructurations des services. Concevoir, quand une restructuration est envisagée, un plan d'accompagnement des mobilités et des mutations. Prévoir, dans le titre II du statut général des fonctionnaires, un dispositif d'affectation d'office pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé "

- Résorption de la précarité via... l'intérim ! Si le rapport récuse l'embauche de non-titulaires comme " voie normale de recrutement ", c'est pour proposer ce recours à l'intérim.

- Refus du retour à l'indexation des salaires sur les prix : après avoir critiqué le gel du point d'indice et le recours aux primes, le rapport propose " *d'écarter toute forme d'indexation mais suivre l'évolution générale du pouvoir d'achat de sorte que les fonctionnaires ne soient ni favorisés ni décrochés (sic) par rapport aux salariés du secteur privé* ".

La FERC-CGT demande que l'ensemble de ces propositions du rapport Pêcheur soient abandonnées et que de véritables négociations s'ouvrent sur les salaires, la grille et l'amélioration réelle des carrières, et sur l'emploi.

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.
Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE