



La CGT
des établissements
d'Enseignement supérieur
et de Recherche

*Pour un Service public national
d'Enseignement supérieur et de Recherche,
laïque, démocratique et émancipateur*

DOCUMENT D'ORIENTATION

2020/2023




LA PALMYRE
du 22 au 25 juin 2021
CONGRÈS
EXTRAORDINAIRE



du 22 au 25 juin 2021

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE

Table des matières

Rapport d'introduction du secrétaire général	5
Préambule : Du local au global, partir du réel du travail pour mieux appréhender la situation dans l'ESR	11
Introduction	12
Désorganisation du travail	12
Et pourtant...	13
Reconstruire le collectif pour et par l'action syndicale	14
I. Thème 1 : Agir au plus près du travail pour construire un Enseignement Supérieur et de Recherche émancipateur	14
I.1. Restructurations	14
I.1.1. Établissements expérimentaux	14
I.1.2. Loi fonction publique et impact sur les instances	15
I.1.2.a. Les CSA remplaceront les CT et CHS-CT	15
I.1.2.b. La gestion des carrières : la fin des CAP et des CPE ?	16
I.1.2.c. Conclusion revendicatives	16
I.2. Mise en concurrence et régionalisation accrue de l'ESR	17
I.2.1. Impact sur l'enseignement	17
I.2.1.a. Sélections (loi ORE, Parcoursup / frais d'inscription / ...)	17
I.2.1.b. Licence / DUT / Diplômes / lien avec la réforme du bac	17
I.2.1.c. Formation des enseignants et INSPE	18
I.2.1.d. Impact sur les conventions collectives et le statut.	18
I.2.1.e. Développement des établissements privés	19
I.2.1.f. Fusion des académies	19
I.2.1.g. Restructuration de CANOPÉ	19
I.2.1.h. Écoles d'art territoriales	19
I.2.2. Impact sur la recherche	20
I.2.2.a. Loi Programmation recherche	20
I.2.2.b. PIA / recherche par projet / ANR / Europe / précarité	20
I.2.2.c. Organismes de recherche et université	20
I.3. Précarisation de la société (au sens large : étudiant·es, réfugié·es...)	21
I.4. Répression du mouvement social	22
I.4.1. Répressions syndicales et policières	22
I.4.2. Lois liberticides	23
I.5. La crise environnementale et le rôle de l'université	23
II. Thème 2 : A la rencontre des collègues pour développer nos revendications	25
II.1. Renouer avec la dignité au travail et par le travail	25
II.1.1. Conditions de travail	25
II.1.2. Temps de travail	25
II.1.3. Formation continue des personnels	27
II.2. Le statut de fonctionnaire dans l'ESR	29
II.2.1. Les attaques spécifiques qu'il subit	29
II.2.2. Mobilité contrainte ou volontaire / fonctionnelle ou géographique (ComUE, restructurations, ordonnances...)	31
II.3. Les rémunérations	31
II.3.1. Les grilles, le point d'indice	31
II.3.1.a. L'heure complémentaire des enseignants et enseignant·es-chercheur·es payée en dessous du SMIC	33
II.3.2. Les primes, l'individualisation	33
II.3.3. L'action sociale	33
II.4. La précarité des personnels dans l'ESR	35

II.4.1. Toujours au moins 35 % de précaires	35
II.4.2. Les vacataires	35
II.4.3. Les doctorant·es, les postodocs, les ATER	36
II.5. Les Retraites	36
II.6. La lutte contre les discriminations	37
II.6.1. L'interdiction des discriminations relève du code pénal, et donc du statut général	37
II.6.2. Et pourtant, c'est une pratique encore trop courante dans l'ESR	37
II.6.3. La discrimination syndicale	38
II.6.4. L'égalité Femmes-Hommes au travail	39
II.6.5. Les violences sexistes au travail	39
II.6 La lutte contre l'extrême droite : la CGT historiquement et résolument contre le fascisme	40
III. Thème 3 : La CGT FERC Sup avec ses syndicats pour une CGT qui s'impose face aux employeurs	41
III.1. Le lien entre les syndicats d'établissement et leur Union nationale	41
III.2. L'information et la communication de la CGT FERC Sup entre syndicats et Union nationale	43
III.2.1. Diffusion aux syndicats	44
III.2.2. Site Web : structuration / animation / mise à jour	44
III.3. La vie syndicale et démocratique	45
III.3.1. Syndicalisation et renforcement (continuité syndicale, nouveaux syndiqués, accueil, ...)	45
III.3.1.a. Les retraité·es	46
III.3.1.b. Les doctorant·es	46
III.3.1.c. Les étudiant·es	46
III.3.1.d. Les élu·es et mandaté·es CGT	47
III.3.1.e. La presse et les publications de la CGT FERC Sup, de la FERC, de l'UFSE et de l'ensemble des pôles confédéraux	47
III.3.2. La Formation syndicale	48
III.4. Le travail de la FERC Sup avec les autres organisations de la CGT	49
III.4.1. La FERC	49
III.4.2. L'UFSE	49
III.4.3. L'UGICT	50
III.4.4. Le champ interprofessionnel, les autres fédérations et la Confédération	50
III.5. Un outil pour construire les luttes et l'avenir	51
Addendum	52
1. La crise du COVID	52
2. La loi de programmation de la Recherche	54
3. Perspectives revendicatives	56
Focus	58
Votes sur le document d'orientation	60
Rapport de la commission des mandats	63
Participant·es	65
Membres du Bureau National et de la CFC	67
Sigles	68
Photos du congrès	69



2020-2023
Une CGT FERC Sup
Utile aux travailleuses et aux travailleurs

Même si les maîtres parlent et qu'on ne m'entend plus,
Je veux être utile, À vivre et à rêver
Étienne Roda-Gil, (Utile, 1992)

Il faut bien que la vérité monte des profondeurs du peuple,
puisque d'en haut ne viennent que des mensonges.
Louise Michel

Rapport d'introduction du secrétaire général

Mes cher-es camarades,

Bonjour, bienvenu à toutes et à tous et merci d'être venus à La Palmyre pour ce congrès extraordinaire de la CGT FERC Sup, malgré la situation qui reste compliquée. Ce congrès extraordinaire sera consacré à notre orientation et à nos revendications pour les trois années à venir.

La direction nationale élue en novembre 2020, voilà maintenant près de sept mois, s'était engagée à tenir ce congrès en présentiel dès que possible. Grâce au travail collectif, nous avons pu tenir cet engagement, dans des conditions extraordinairement difficiles. Cette fois, contrairement à l'automne dernier, les circonstances nous ont été favorables : l'été, la lumière, la chaleur, la campagne de vaccination, ont conduit à un reflux de l'épidémie suffisant pour tenir ce congrès à une petite centaine, dans ce magnifique endroit.

Je ne reviendrais pas sur le projet de document d'orientation que vous avez pu amender, et dont nous débattons abondamment pendant ces quatre jours.

Je ne ferais pas non plus ici un rapport d'activité. Je tiens simplement à souligner que la nouvelle direction nationale s'est mise au travail, en étant obligée de le faire à distance jusqu'en mai et notre première réunion de visu. Les référents de syndicats ont été mis en place ; les collectifs de travail ont établi leur feuille de route et se sont mis au travail. Les comptes 2019 ont été adoptés par le CNU de mars dernier en visio, les comptes 2020 le seront lors du CNU, sans doute en présentiel, lors du CNU de novembre. Notre participation à l'intersyndicale de l'ESR s'est efforcée de l'impliquer dans l'action. Nous avons tenu les mandats, initié une nouvelle publication, participé à lutter contre la LPR, y compris en nous rendant aux consultations du ministère comme auprès des instances représentatives. Enfin, de nouveaux camarades ont accepté de rejoindre le travail du national. Ces nouvelles forces sont plus que bienvenues !

Mais nous aurons l'occasion de rendre régulièrement compte de notre action lors des conseils nationaux, jusqu'au bilan lors de notre prochain congrès ordinaire en 2023.

Ce rapport introductif à nos travaux aujourd'hui sera lui consacré largement à l'actualité, afin d'amorcer les débats de cette première journée et d'éclairer les discussions sur les amendements à venir.

International et société

Nous ne pouvons pas évoquer la situation générale sans parler une fois plus de la crise du Covid. À l'heure où il semble que l'amélioration de la situation nous permet d'envisager le retour à une vie quasi-normale, et donc à un engagement et à un travail syndical de terrain, les conséquences sont loin d'être terminées. L'origine de l'épidémie fait encore débat, l'hypothèse d'un accident au laboratoire P4 de Huwan revient d'actualité ; l'occasion de rappeler que la France a participé à la livraison de ce laboratoire de haute sécurité contrôlé par l'armée

chinoise, sans prendre les précautions élémentaires pour s'assurer des conditions du transfert technologique ou des activités menées finalement dans ce laboratoire. Mais une fois les bénéfices réalisés, l'affaire était entendue, et les autorités chinoises ont pris la main sur le laboratoire sans plus donner d'informations. Néanmoins, l'origine du virus fait sans doute moins débat que la vitesse à laquelle s'est répandue cette épidémie, sans aucune restriction, tant les règles du libre-échange et du capitalisme financier semblent être devenues imprescriptibles. Pour les pouvoirs en place aujourd'hui, les droits fondamentaux ne sont pas les droits attachés à la personne humaine mais bien les garanties apportées aux financiers de la planète entière que leurs petits jeux pourront continuer sans fin...

Sans fin, et sans limite ! Car l'idéologie néo-libérale dominante depuis les années 80 a conduit bien des États, à commencer par ceux de l'Union européenne, au renoncement fiscal : il ne faut plus faire payer les riches ! La tranche supérieure de l'impôt sur le revenu ne cesse de baisser : aux États-Unis, elle est passée de 70 % en 1982 à 34 % en 2013. En France, elle passe de 65 % en 1980 à 45 % en 2015. S'ajoute à cela la concurrence fiscale que les entreprises peuvent utiliser en se domiciliant ici plutôt que là. Ainsi le taux d'imposition des sociétés en Irlande n'est que de 12,5 %, quand il était encore de 33 % en France en 2017 (il est passé de 50 à 33 % en 1985) ; Macron a baissé ce taux à 28 % en 2020, il sera de 25 % en 2022. Sans compter les niches fiscales, qui permettent encore de diminuer ce taux.

La conséquence est la crise des dettes publiques depuis l'avènement libéral, et l'utilisation politique qui en est faite pour attaquer nos conquêtes sociales. La crise du Covid a accentué le niveau d'endettement. La dette de la France passe ainsi de 60 % du PIB en 1995 à 100 % en 2019, et devrait atteindre 120 % en 2021. Sans pour autant peser plus lourd dans le budget de l'état, en raison de la baisse des taux d'intérêt.

Face à cette crise, la question de l'annulation de la dette a refait surface, selon des mécanismes variables. Cette question agite bien des économistes, parfois à fronts renversés, car il ne s'agit pas là d'annuler la dette des pays pauvres. La question est-elle pertinente ? Si la dette peut servir contre les peuples qui se révolteraient, ou voteraient mal, comme cela a été fait contre le peuple Grec, annuler la dette peut prendre des formes qui permettraient de garantir les avoirs des créanciers, en contrepartie de réformes « structurelles » antisociales.

Pour nous, il s'agit d'abord de distinguer entre cotisations sociales (c'est à dire la part socialisée de notre salaire) et impôts. Les cotisations sociales sont le fruit du travail, doivent être payées par l'employeur, et les caisses de sécurité sociale doivent revenir aux mains des travailleuses et travailleurs, les seuls habilités à gérer collectivement leur salaire socialisé. Pour l'impôt, il s'agit de s'attaquer à la rente et de limiter les très hauts salaires. Notre proposition de geler tout versement de dividendes pendant la crise du Covid n'a évidemment pas été retenue, ni même médiatisée.

Ensuite, il s'agit de rompre avec le nomadisme des entreprises. Les paradis fiscaux coûteraient 170 milliards de \$ aux pays pauvres (Oxfam) ; l'évasion fiscale coûterait 17 milliards d'€ à la France (CGT éco, décembre 2020). Mais la proposition du G7 d'une taxe minimum de 15 % sur les entreprises, fruit d'un puissant lobbying des GAFAM, est infiniment dangereuse. Car l'impôt plancher, dans le contexte de libre circulation des capitaux et des entreprises, deviendrait rapidement l'impôt unique, une « flat tax » universelle pour les multinationales.

Cette réponse fiscale à l'échelle internationale visant à une « harmonisation par le bas » en réponse aux crises qui sont devant nous s'accompagne de velléités autoritaires dans de nombreux pays. Le Trumpisme s'est certes enlisé dans une grotesque marche sur le Capitole et par le pitoyable départ de son fondateur vers les moiteurs de la Floride. Mais il n'est pas mort pour autant, le parti Républicain étant encore aux mains et sous le contrôle du triste Donald.

En Colombie, le mouvement social pour de meilleurs salaires et un égal accès aux soins et à l'éducation a érigé plus de 2000 barrages routiers depuis son début en avril. Mais il est aujourd'hui violemment réprimé par le gouvernement Colombien : 58 personnes sont mortes en six semaines, des dizaines sont portées disparues. Certains symptômes de la répression, comme les yeux arrachés ou les gaz lacrymogènes étouffant par leur densité, ne sont pas sans rappeler la répression policière sous les ordres des pouvoirs Hollando-Macroniens.

En Inde, la révolte des paysans pour défendre leur système original de garantie des tarifs agricoles (un genre de coopérative agricole) continue depuis l'automne et après plus de 200 jours. Là encore, les luttes sociales vont de paire avec les combats féministes. Ainsi Harinder Bindu, qui dirige l'aile féminine d'un syndicat paysan, a déclaré : « Bien que nous mobilisions les femmes depuis longtemps sur différentes questions, nous ne nous attendions jamais à ce que les chiffres de la mobilisation actuelle dépassent toutes nos attentes. C'est la première fois que les femmes ont non seulement participé mais ont également mené l'agitation pour dire que les gens sont plus importants que Modi. Je peux vous dire avec mon expérience de campagne dans 1500 villages que plus le mouvement se prolonge, plus la participation augmente. Et cela ne fera que se renforcer. »

Ce malgré une immense vague de Covid de fait de l'incurie du gouvernement indien, et la réponse autoritaire du premier ministre Modi, religieux (hindouiste) et d'extrême-droite, qui ne cesse de chercher à contrôler l'information.

Si l'autoritarisme n'est pas l'apanage des pays pauvres, l'accès aux vaccins reste encore celui des pays riches. En Europe, la vaccination vient d'être ouverte aux enfants (pourtant quasiment sans risque de développer des formes graves), malgré la mise en garde de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui invitait l'occident à envoyer des centaines de millions de vaccins en particulier en Afrique. Car faire preuve d'humanité, dans le domaine de la santé, c'est aussi nous protéger nous-même. Afin de ne pas laisser des foyers de Covid se développer quelque part dans le monde, au risque de ruiner tous les efforts pour se débarrasser du coronavirus. C'est la base même d'une politique

de santé publique ! Sans parler de la vague de racisme qui emporterait les médias dominants si, l'épidémie ayant reflué en Europe, elle explosait soudainement de l'autre côté de la méditerranée...

Avec le récent bombardement de la bande de Gaza par l'armée Israélienne, la crise au proche-orient vient de connaître un nouvel épisode d'une extrême violence. Au moins 248 palestiniens tués, dont 66 enfants. Des témoignages poignants de familles entières écrasées dans l'effondrement de leur immeuble sous les bombardements, 1800 maisons détruites, 16800 sérieusement endommagées. Manque d'eau, d'électricité, de soins... Cette bouffée de violence accompagne une politique d'occupation des territoires palestiniens que deux organisations de défense des droits de l'Homme qualifient d'Apartheid, selon la définition des Nations Unies.

Le cessez-le-feu du 21 mai, suivi de la chute de Netanyahu et l'arrivée d'un nouveau gouvernement israélien de coalition (incluant la participation d'un parti arabe israélien) ne règle rien. Quand au gouvernement français, il semble avoir renoncé, ici comme ailleurs...

Mais ces plaies qu'on laisse ouvertes au moyen-orient pourraient bien se rappeler à notre bon souvenir. Terre de contraste, extrême pauvreté d'un côté, extrême richesse de l'autre avec les émirats arabes assis sur leur tas d'or noir, extrême violence de part et d'autre, violence de la guerre en Palestine, en Syrie, en Irak, violence sociale contre les travailleurs immigrés à Dubaï ou au Qatar, où les turpitudes du couple Sarkozy – Platini ont permis d'organiser la coupe du monde de football 2022. Violence environnementale enfin, avec la pollution au Liban en raison d'absence de services publics et donc en présence d'une corruption sans limite, mais également l'impact énergétique colossal des palaces et des centres commerciaux climatisés de Dubaï, ou des stades tout aussi climatisés du Qatar. Extrême-pauvreté, extrême-richesse, la même impasse collective...

Environnement et travail :

Car si les travailleurs immigrés au Qatar auront payé le prix fort pour construire l'aberration écologique que sont les stades du Mondial 2022 (6500 morts selon Le Guardian), les travailleurs européens et leurs familles ne sont pas épargnés par la pollution. Ce sont les logements et les jardins, qui sont pollués par le capital sans qu'il ne contribue à réparer ce qu'il a abîmé. Hier MetalEurope dans le Nord de la France, cette entreprise qui a pollué pendant un siècle l'air et les sols avant une liquidation judiciaire de sa seule filiale MetalEurope Nord, bien pratique pour échapper aux poursuites. Aujourd'hui 3M à Anvers : comme à Noyelles-Godault, 3M a fermé sa filiale Anversoise voilà plusieurs années, en laissant des sols gravement pollués dans un rayon de plusieurs kilomètres. Le scandale vient d'éclater en Belgique, puisque les habitants n'avaient pas été informés de cette pollution connue et documentée. Interdiction de manger les fruits de son jardin, et pour longtemps. Qui paiera ?

Quelle logique de ré-industrialisation ?

Pour autant nous ne pouvons plus continuer à sous-traiter nos activités les plus polluantes à l'autre bout de la planète. Cela

passer par l'arrêt des fermetures d'usines. La CGT, avec son organisation interprofessionnelle, mène ses combats partout en France depuis toujours, à l'usine d'amidon de Cargill à Haubourdin dans le Nord, à la raffinerie de Grandpuits en Seine et Marne, à l'usine de recyclage de papier de la Chapelle-Darblay en Seine Maritime... Depuis un an, de nouveaux alliés mènent ces combats avec nous, à commencer par Greenpeace. Ce rapprochement en a fait rire certains au début... Mais travailler à l'unité d'action et réfléchir à des plateformes revendicatives communes au-delà du monde syndical est peut-être l'une des solutions pour sortir de la crise de l'engagement que nous observons depuis des décennies. Les premiers résultats de ce rapprochement (les contributions Plus Jamais ça, le Plan de Sortie de Crise) doivent nous permettre de peser plus et mieux sur les débats des prochaines élections, au-delà des guerres de chapelles ou de personnes qui indiffèrent et lassent les citoyens et les citoyennes.

Maintenir l'activité ne suffira pas, il s'agit de ré-industrialiser le pays et le continent. Le découpage artificiel entre high tech pour les pays riches et low tech pour les pays pauvres a fait long feu, comme bien des « modèles » proposés par les organisations patronales... L'Europe ne maîtrise plus ses circuits de production de composants électroniques, les grandes plateformes numériques lui échappent, l'aéronautique doit impérativement évoluer en écoutant les propositions de ses travailleurs, et l'accès à l'espace voit arriver de nouveaux acteurs, étatiques (la Chine et l'Inde) ou privés (SpaceX et consorts, soutenus par le gouvernement États-Uniens et la NASA).

Mais contrairement à Macron, nous ne devons pas nous résigner à n'avoir que des emplois de service. Le développement de nouveaux process industriels, de technologies de recyclages efficaces et de nouvelles organisations du travail, s'appuyant sur des travailleurs hautement qualifiés, passent forcément par l'enseignement supérieur et la recherche. C'est pourquoi il est urgent que la nation ré-investisse massivement dans notre secteur. Nous devons dénoncer le renoncement des libéraux au pouvoir, qui considèrent qu'il n'est plus besoin d'investir dans l'université puisqu'il n'est plus nécessaire de s'appuyer sur une majorité de travailleurs qualifiés.

Cette urgence sociale et environnementale était à l'ordre du jour du **Forum syndical international des transitions écologiques**. La dégradation dramatique des conditions de travail et de vie d'une majorité de la population depuis le début de la pandémie a conduit un nombre croissant d'organisations avec d'autres acteurs du mouvement social à participer à ce forum, co-construit depuis plusieurs mois avec des organisations de tous les continents. Les thèmes abordés se sont concentrés principalement sur trois champs : *la transformation du système énergétique, les transitions sectorielles et les stratégies de construction du rapport de force*.

Le télétravail : une évolution durable et de nouvelles fractures

Dans ce contexte, le télétravail serait devenu l'alpha et l'oméga des réponses à tous nos problèmes : armé de ses portables

(ordinateurs, smartphones), de ses réseaux (numériques, avec ou sans fil, sociaux ou non) et de ses données sur le Cloud, le travailleur ou la travailleuse du futur pourraient œuvrer au soleil, à la mer ou à la campagne, loin des métropoles saturées. Le long tunnel de confinement que nous avons connu depuis mars 2020, brièvement interrompu entre juillet et octobre 2020, semble confirmer que le nomadisme numérique s'est développé. Beaucoup de nos collègues souhaitent continuer à utiliser cette forme de travail, le retour en présentiel inquiète. Dans le même temps, le conflit entre les télétravailleurs et les exclus du télétravail pourrait bien exploser. Nous devons veiller à défendre le droit des travailleurs partout, en télétravail ou non, en surveillant cette nouvelle fracture entre les agents.

Se déplacer moins et mieux

On le voit, si le télétravail constitue bien une évolution de l'organisation du travail, avec ses risques nouveaux mais aussi de possibles avancées pour les agents, ça n'est ni une conquête sociale, ni une révolution. Le télétravail ne doit pas devenir l'obstacle que l'employeur oppose à notre revendication historique de baisser le temps de travail. La CGT revendique les 32h hebdomadaires ; la convention citoyenne pour le climat avait un temps envisagée de défendre la semaine de 28h, avant qu'une majorité de citoyens présents, effarouchés par leur audace, ne rejettent cette proposition. Car la baisse du temps de travail, revendication fondatrice pour notre syndicalisme, à l'origine du premier 1^{er} mai en 1890 (pour la journée de 8h!), est aussi devenue une revendication d'avenir. « Travailler moins pour polluer moins », comme le titre un long article du Monde Diplomatique, en diminuant nos déplacements, et surtout en partageant le travail et en révisant notre rapport individuel et collectif au travail. Un travail émancipateur, respectueux des conditions de travail et donc de l'environnement, ou réciproquement ! Enfin, travailler moins, c'est aussi revenir à la retraite à 60 ans après 37 annuités et demi.

Une situation des libertés inquiétante

Que ce soit sur les libertés publiques, les garanties collectives ou les droits individuels, Emmanuel Macron a, contrairement aux prétentions affichées pour son élection, adopté un langage et une pratique de gouvernement radicalement calqués sur ceux de la droite ou l'extrême droite qui prônent la force et la répression pour toute tentative d'exprimer ou de défendre des thèses ou des idées qui divergent peu ou prou de celles du pouvoir en place.

Et cette volonté s'est traduite à toute occasion par des violences, des mensonges propagandistes et des stratégies dignes des répressions les plus honteuses de notre histoire. Depuis les manifestations contre la loi Travail jusqu'aux Gilets Jaunes et aux manifestants gazés, brutalisés, tasés et blessés grièvement, le pouvoir a vite progressé dans ses modes de répression publics.

Sous couvert des black blocs que personne n'a entraînés devant les tribunaux (d'exception ou non), ce gouvernement et sa police ont fait monter les tensions et laissé libre cours aux excès d'autorité et aux violences contre le peuple.

Après la loi sécurité globale et la complaisance de l'Assemblée pour des textes d'exception (loi sanitaire, Réforme de la Fonction Publique, loi dite « séparatiste », par exemple) les interdictions de manifester se font régulièrement comme celle de soutien au peuple Palestinien que le Ministre Darmanin a osé traiter de « manifestation antisémite », l'omniprésence des idées d'extrême-droite, les rassemblements de policiers devant l'Assemblée avec le soutien de politiques, voire les tribunes politiques de militaires menaçant d'intervenir pour rétablir l'ordre, nous avons vu se développer tout l'arsenal des vieilles recettes des années 1960 et monter des discours et des menaces clairement fascisantes.

Si c'est à ce point, c'est bien sûr que l'assise de ce gouvernement risque de s'effilocheur devant les mobilisations des travailleurs et des citoyens qui, malgré le silence assourdissant des médias, est bien réel.

Aujourd'hui, les raisons structurelles de lutter et la conjonction des luttes qui se sont développées, dans tous les secteurs, dans le privé comme dans le public, montrent assez le fort potentiel de rassemblement que renferme cette période. Sans parler de la perspective des élections, qui nous promet un emballement médiatique effrayant, mais également l'opportunité de porter nos propositions, jusque-là trop méconnues des citoyens, au cœur du débat public...

Le premier tour des régionales et des départementales hier inquiète par les 2/3 d'abstentions, mais rassure par la baisse du RN et de LREM. Malgré un pilonnage médiatique autour des seules questions d'immigration et de sécurité, Marine Le Pen et son mouvement n'ont pas tiré le profit attendu. Quand à Macron, ses amis banquiers pourraient vite se détourner de lui si il s'avère que la droite « classique » redevenait en situation de revenir au pouvoir...

A gauche, la confusion et l'éparpillement est à son comble, et le maigre résultat en Haut-de-France souligne que les listes d'union ne produiront pas de miracles à elles seules.

CGT : les enjeux en cours et à venir

Pourtant les enjeux immédiats sont nombreux, à commencer par celui des retraites. Personne n'a oublié la bataille menée de décembre 2019 à mars 2020, contre la retraite à point. Comment, le 8 février 2020, le gouvernement Macron n'avait d'autre urgence que de passer en force sur sa réforme avec le 49-3. Depuis, c'est le statut quo, mais déjà la droite insiste sur le tour de vis nécessaire, comme un mantra répété à satiété, sans même avoir pris le temps de réviser la situation après 18 mois de Covid, et une baisse de l'espérance de vie d'une dizaine de mois, pour la première fois depuis 70 ans, une baisse également du taux de natalité. Et surtout sans une once de considération pour les millions de travailleurs qui sortent éprouvés de la période, pour avoir travaillés plus, et trop. Parler de repousser l'âge de départ en retraite, sans présenter de plans de formation et de recrutement de personnels de santé et d'enseignement souligne le mépris qu'ont ces gouvernants pour le travail...

Les restructurations de l'ESR toujours en cours...

Dans notre secteur, les luttes contre les restructurations initiées en 2007 continuent. Le bilan est sévère : la LRU-Pécresse de 2007 aura réussi dans son objectif d'affaiblir les listes syndicales au sein des conseils d'administration. La LRU-Fioraso aura continué le travail en imposant les fusions et les ComUE, des établissements gigantesques mais hors-sols car sans fondations ni projets. Le travail de sape est là beaucoup plus pernicieux, puisque ce sont les CHSCT qui sont affaiblis par ces restructurations. Comment tenir son mandat et contribuer à la prévention des risques, en assurant visites et enquêtes, dans des universités de 7 000, voire 10 000 agents répartis sur plusieurs sites à des dizaines, voire des centaines de km de distance ? Enfin la LRU-Vidal, avec ses établissements expérimentaux, permet de déroger au code de l'éducation. Elle a conduit à la dissolution d'une dizaine de ComUE en 2020, ajoutant de la confusion au désordre. Et les résultats de cette politique se font encore attendre, sauf à penser que le « miracle » du plateau de Saclay, presque 15 ans après l'illumination Sarkoziste, suffit à lui seul...

De belles luttes auront été menées, à Toulouse, Paris, Lyon, Rennes avec un certains succès, à Lille, Marseille, Grenoble, avec moins de succès. Mais on sent poindre également une vraie lassitude chez nos collègues face à ces changements permanents, face à ces « machines à broyer », mais sans bruit, qui utilisent sans vergogne l'armée de réserve des privés d'emploi en recrutant des précaires mal payés et sur des statuts de plus en plus fragiles. Le travail syndical permet de peser à la marge sur les chartes des contractuels, en obtenant des grilles pour les contractuels, une politique indemnitaire, des contrats plus long (trois ans, c'est mieux que 6 x 6 mois!). Mais nous butons sur l'essentiel : l'absence d'ouverture de postes à la hauteur des enjeux.

L'enseignement à distance

La crise du Covid a souligné à quel point les MOOC n'étaient qu'une illusion. L'enseignement à distance de masse ne constitue pas un avenir pour nos établissements. Outre l'indispensable contact avec les étudiants, la fracture numérique (matériel, accès aux réseaux et aux plateformes, confort relatif du domicile, ...) constitue une injustice effroyable et invisible. Pour autant l'enseignement à distance a toujours existé : il permet à des étudiants dans l'incapacité de se déplacer, d'accéder à un service public d'enseignement supérieur. Cet enseignement pourrait évoluer intelligemment en tirant les leçons des expériences et inventions apparues pendant la crise. Bien entendu, l'enseignement à distance est un métier qui s'apprend, nécessitant également matériel et infrastructure de qualité. Nos syndicats ont commencé à se saisir de ces questions, ce travail doit être développé.

Les modifications réglementaires : CSA et LDG

Les enjeux, ce sont aussi les premiers effets de la loi de transformation de la fonction publique, avec des CAP et des CPE vidées en grande partie de leurs prérogatives, et le grand désordre dans les établissements, chacun y

allant de sa petite solution. Mais les syndicats invités à participer aux nouvelles procédures ont pu constater que le temps des CPE était bien terminé. Au mieux nos camarades ont pu faire corriger de trop criantes erreurs dans les dossiers. Mais plus question de peser contre les décisions de l'administration, qui est seule maîtresse du jeu et qui ne l'oublie pas. Nous avons discuté de cette question lors de notre Conseil national en visio en mars de cette année, il nous faudra y revenir pour tirer les premières conclusions et adopter une démarche syndicale pour éviter notre instrumentalisation ou une participation qui deviendrait une simple caution des méthodes de l'employeur.

La précarité

Depuis 2012 et la loi Sauvadet, la précarité dans l'ESR est restée à son niveau de 35 % ; non seulement l'autorité publique n'a pas fait baisser la précarité, mais la LPR va conduire au développement de ce fléau, qui interdit aux travailleurs et travailleuses de statuts précaires de se projeter dans l'avenir, et de s'impliquer dans la durée dans leur métier et au sein de leurs collectifs de travail.

La médecine du travail

Dans un contexte où les restructurations permanentes, ainsi que la mise en concurrence des travailleurs comme des collectifs, conduisent à l'explosion des épuisements au travail, la médecine du travail n'a jamais été aussi mise à mal. A l'Université de Lille, dirigée par une coalition à laquelle participe Sandrine Rousseau, « candidate » à la Présidence de la République, l'employeur licencie les médecins du travail quand elles veulent faire simplement leur métier. Plus que jamais la question du travail, qui doit construire plutôt que détruire la santé, est un levier sur lequel peut s'appuyer l'action syndicale, mais qui est également le lieu de l'affrontement de classe le plus violent...

Les conditions matérielles du travail

La perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2000 faute de revalorisation du point d'indice est évalué à 18 % (UFSE CGT / INSEE), soit une perte de 320€ brut par mois pour un ADT P2 en milieu de carrière, 390€ par mois pour un technicien CS, 575€ par mois pour un IGE HC, 700€ par mois pour un IGR 1C ou un MdC CN et 900€ par mois pour un PU 1C... Ces chiffres nous rappellent à tous que les quelques miettes indemnitaires accordées par le protocole LPR ou la révision de l'IFSE sont loin du compte. Le choix de ne pas revaloriser le point d'indice est un choix idéologique visant à vider la carrière dans la fonction publique de sa substance. La réunion salariale prévue le 6 juillet entre la ministre de la fonction publique et les organisations syndicales devrait confirmer cet acharnement.

Dans ce contexte, les révisions des grilles peuvent apparaître comme subalternes. Rien n'est moins vrai. Les premiers échelons sont à plusieurs reprises ces dernières années tombés sous le SMIC. Il a fallu les remonter pour corriger cette incongruité, avec un effet d'accordéon par le bas catastrophique : il est urgent de redonner du sens aux carrières des catégories B et C. L'arrivée du BUT, le Bachelor Universitaire Technologique,

menace directement le corps des Assistants Ingénieurs, né avec les DUT dans les années 1970. Mais comment alors articuler l'intégration des AI dans le corps des IGE, sans dévaloriser encore un peu plus le corps des IGR et l'inversion des grades IGE HC et IGR ? Coté enseignants, l'amélioration du reclassement des nouveaux Maîtres de Conférence, qui devrait profiter également aux plus jeunes d'entre eux arrivés dans la carrière ces dernières années, rend caduque les deux premiers échelons. Sur toutes ces questions, nous devons affiner nos revendications afin de convaincre les agents de la pertinence de nos analyses et des errements des syndicats d'accompagnement toujours prompts à se glorifier des minuscules largesses accordées par le ministère...

La LPR et son protocole

Nous en venons aux derniers développements de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Nous ne reprenons pas l'historique, présent dans notre document et dans l'addendum. Simplement les informations les plus récentes issues des invraisemblables consultations et réunions d'instance des mois de mai et juin au ministère. Un mot sur la méthode : pour citer Marcel Pagnol, ces gens qui nous gouvernent ne sont pas bons à rien, ils sont mauvais à tout ! Comment peut-on travailler aussi mal ? Mais où est le « beau travail » dans les dix consultations menées tambour battant, certaines réunions annoncées le dimanche après-midi pour le mardi, les documents et projets de décrets ou d'arrêtés fournis la veille, des instances (CT-M et CT-U) annoncées, puis repoussées ; et des propositions des organisations systématiquement repoussées sauf, c'est à noter, sur le projet de reclassement et le projet de repyramidage des ITRF.

Afin de suivre au plus près toutes ces informations, nous vous invitons à porter la plus grande attention à la nouvelle publication de la FERC Sup, le Trait-d'Union ; cette lettre électronique hebdomadaire vise à rassembler en un seul email l'ensemble de productions et communications de toutes la CGT ; nos camarades qui essaient de suivre les consultations et qui siègent dans les instances s'efforcent de rendre compte au plus vite, leur compte-rendu et les documents fournis sont alors repris dans le Trait d'Union. Bien sûr une production synthétique et pédagogique, sous la forme de TAM TAM, reste indispensable, mais la trépidance des réunions et la multiplication des sollicitations ralentissent cette production. Heureusement, le collectif BIATSS s'efforce de suivre et travaille depuis plusieurs mois à diverses publications directement utiles aux travailleurs et aux travailleuses.

Car la LPR concerne un nombre de sujets importants, principalement pour les enseignant-es-chercheur-ses, mais pas seulement. Certains permettent quelques avancées : l'harmonisation entre chercheurs des EPST et enseignant-es-chercheur-ses conduit à de meilleures conditions de reclassement en début de carrière (prise en compte d'une année de thèse en plus), et à 2 000 possibilités de promotion de Professeur d'Université supplémentaires entre 2022 et 2027. L'harmonisation entre les corps des ITA (EPST) et ITRF conduit à plusieurs milliers de possibilités

de promotions de corps supplémentaires pour les agents qui contribuent à l'activité de recherche.

Ces avancées, nous le savons, ne compensent pas les attaques : l'augmentation indemnitaire des EC conduit à déployer une forme de RIFSEEP spécial enseignants dont la modulation entre les trois éléments (socle par grade, fonction, « PEDR ») se fera par arrêté, porte ouverte à toutes les dérives. Enfin, les Chaires de Professeurs Juniors (dites Tenure Track), en permettant à de jeunes et brillants chercheurs de devenir professeurs d'université sans concours et après 3 à 6 ans de contrat avec peu d'enseignement, va créer un climat détestable dans les labos, mais également risque de durcir encore les pratiques autoritaires des présidents, doyens ou directeurs d'établissements, de composantes ou de labos. Les relations avec les syndicats combatifs comme ceux de la FERC Sup vont se durcir encore, face à des cadres supérieurs encore moins formés au statut de la fonction publique.

Les élections 2022

Un mot enfin sur les élections professionnelles dans la fonction publique de décembre 2022. A peine bouclé ce congrès que la direction nationale reprendra son bâton de pèlerin, et animera la campagne avec tous les syndicats de l'union. Il faudra trouver des candidats, rassembler leurs candidatures, vérifier la recevabilité. Mais également se préparer au grand changement que constitue le Comité Social Administratif, le CSA, qui fusionne CT et CHSCT. Des formations syndicales sont d'ores et déjà en préparation. Un mot sur ce point : une formation syndicale CHSCT dans le mandat de 2,5 jours vient d'être reconstruite en moins de six mois, elle pourra se déployer pour nos syndicats et mandatés CHSCT FERC Sup dès la rentrée de septembre, à Courcelles ou sur site.

Enfin, il faudra mener campagne, par tous les moyens possibles : tractages, tournées des bureaux et des ateliers, diffusion de lettres numériques en s'appuyant sur les outils proposés par l'union. Mais aussi préparer le publipostage, souvent bien compliqué dans des établissements fusionnés. Et dans cette campagne, il ne faudra pas oublier nos collègues ingénieurs et cadres, qui encore trop souvent s'imaginent que le SNPTES et la CFDT sont les seuls syndicats qui les accueillent.

Le renforcement de la CGT

Depuis deux ans nous oscillons autour des 3000 syndiqués, qui était l'objectif fixé en 2015. Il s'agit donc pour nous tous de consolider cette progression, en proposant la syndicalisation aux collègues que l'on accompagne, à ceux avec qui l'on discute, bref, à tous ceux qui doivent savoir qu'un syndicat n'existe que parce qu'il y a des syndiqués. L'acte de se syndiquer n'est pas indifférent. Les jeunes collègues ont souvent déjà choisi d'autres formes d'engagement, il est important pour eux d'articuler le syndicalisme avec leur quotidien militant. Par exemple, un dessinateur pour un fanzine local sera heureux d'enrichir la lettre CGT de ses dessins. Enfin, la qualité de l'accueil au local reste notre meilleure carte de visite...

Conclusion

Pour conclure, il s'agit pour nous, lors de ce congrès, d'abord de retrouver l'élan pour les trois années à venir en adoptant une orientation combative, consolidée par des revendications justes, claires, précises, avec un outil syndical utile aux syndicats, aux syndiqués et aux collègues afin de construire le rapport de force qui nous permettra de les décliner dans notre intérêt commun.

Mais les débats que ce rapport s'est efforcé d'introduire devront également tracer les pistes d'une rentrée sociale unique, qui pourrait être combative et festive après le long hiver du Covid-19. C'est à nous d'aller voir nos collègues, tous nos collègues : ceux en colère, ceux assommés ou encore effrayés, de lutter contre les divisions... Car une chose est sur : l'idéologie macroniste n'est pas triomphante !! Certes, elle s'appuie sur des médias aux ordres et qui galopent derrière les idées d'extrême-droites, jugées populaires ou lucratives ; certes, elle peut compter avec le soutien de cette minorité de la population dont la servilité garantit les revenus et les positions. Nombreux parmi nos Présidents sont satisfaits de la soupe macroniste ! Pourtant, l'immense majorité de nos collègues ne mangent pas, et ne souhaitent pas manger de ce pain-là. A nous de briser les solitudes, la misère sociale ou professionnelle, le désintérêt pour l'engagement syndical de nos collègues. A nous de montrer que cet engagement, loin d'être triste, malheureux, ou désespéré, peut conjuguer colère et entrain, résistance et bonne humeur, réflexions et collations, respect et fraternité. Que la lutte peut, doit être joyeuse. Avant de devenir massive et collective.

C'est dans cette perspective que je nous souhaite à nous tous réuni aujourd'hui un fructueux et joyeux congrès extraordinaire de la CGT FERC Sup !

Vive la FERC Sup, vive la CGT !



Préambule

L'année 2019, qui vient de s'écouler, a été marquée, dans toutes les régions du monde, par un vent de révolte contre toutes les formes de violences dont les peuples font les frais. Ceux-ci sont en effet malmenés par l'exploitation, les menaces climatiques et environnementales, les conflits et la répression, autant de maux qui résultent, de près ou de loin, de la course effrénée pour l'enrichissement et la domination de quelques-un-es sur la plus grande partie de la planète et de ses ressources. Car ce qui caractérise la dernière décennie, c'est un double mouvement inédit : l'accélération concomitante de la concentration de la richesse, et l'appauvrissement généralisé des populations victimes du désordre climatique. D'un côté, la hausse continue de la concentration de dioxyde de carbone dans l'atmosphère - on peut la suivre, mois après mois, dans les relevés de l'observatoire de Mauna Loa à Hawaii (voir <https://www.esrl.noaa.gov/gmd/ccgg/trends/>), le déclin de la biodiversité (une étude allemande a établi en 2017 que trois quarts de la biomasse des insectes volants ont été perdus en un quart de siècle), la dégradation des sols et des écosystèmes ont atteint, plus tôt qu'on ne l'anticipait, des niveaux qui mettent en question l'habitabilité de zones de plus en plus étendues de la planète, frappant les populations les plus vulnérables. De l'autre, les profits s'étalent sans pudeur à la une des tabloïds, comme la richesse invraisemblable d'un nombre toujours plus grand de nanti-es.

Selon l'ONG Oxfam, la richesse des milliardaires dans le monde a augmenté de 900 milliards en 2017, soit de 2,5 milliards par jour. Celle de la moitié la plus pauvre de la population de la planète, elle, a chuté de 11 % sur la même période ! La concentration de la richesse s'est encore accentuée en 2018. Moins de 30 milliardaires ont désormais entre leurs mains autant d'argent que les 3,8 milliards d'habitants les plus pauvres de la planète. En 2017, ils étaient 43. Et cette même inégalité se décline dans nos rapports collectifs à la planète : selon les données de la même ONG, un-e citoyen-e britannique aura émis, le 12 janvier, plus de gaz à effet de serre qu'un-e malgache pendant toute l'année 2020. C'est qu'au fond, l'ensemble de ces phénomènes sont nourris par une même cause.

Il est parfois difficile de l'entendre, mais, comme le dit la CGT depuis sa naissance, la société n'est pas, ne peut pas être indépendante du système économique qu'elle a adopté. Le capitalisme a modelé la nôtre non pas d'une manière uniforme et constante (heureusement, il a rencontré des obstacles...) mais sans conteste, il imprime à chaque composante de la société ses exigences, ses priorités et mène pour cela une guerre idéologique et économique qui traverse toutes les activités humaines, même les plus réticentes à s'incliner devant la pensée unique qu'on veut nous imposer. Or, nous vivons aujourd'hui une période de règne sans partage du capitalisme financier, qui soumet toutes les sociétés aux exigences toujours plus grandes de rentabilité du capital et tolère de moins en moins qu'une partie de la richesse produite puisse être consacrée aux biens communs, aux services publics, aux solidarités collectives : la guerre mondiale du capital contre les systèmes de retraite par répartition, dont un épisode vient d'avoir lieu dans notre pays, en est l'illustration.

Comme y insistait le rapport Oxfam Davos 2019, la capacité de la richesse privée à échapper à l'impôt met directement en cause, à l'échelle mondiale, celle des États à nourrir les services publics : sur un dollar d'impôt sur le revenu, seulement quatre centimes proviennent désormais de la taxation de la richesse. Les systèmes publics d'enseignement et de recherche sont ainsi mis sous pression eux aussi, à la fois soumis à la contrainte budgétaire et sommés de se plier aux orientations stratégiques du capital, à la fois en termes de management des personnels et de valeurs transmises pour assurer sa domination, de formation de la main-d'œuvre qui lui est nécessaire, de réduction des crédits de formation et de recherche, de sélection sociale. L'austérité et l'exigence de performance combinées mettent à mal les finalités du service public d'enseignement et de recherche et affectent le sens du travail de chacune et de chacun.

Cependant, rien n'est inéluctable et les résistances, les luttes et l'espoir renaissent à chaque indignation, si modeste soit elle. Et le syndicalisme, à l'échelle mondiale, nationale et locale, a son rôle à jouer. Certes, depuis une vingtaine d'années, et sous l'effet de la même soumission des sociétés aux pressions du capital, les effectifs de syndiqué-es ont eux aussi régressé de façon alarmante. En France aujourd'hui, le nombre global de syndiqué-es n'excède pas 11 % du salariat (20 % dans le public, 9 % dans le privé), toutes organisations syndicales confondues : ce sont des chiffres qui sont historiquement bas, même s'il ne faut pas les comparer à ceux des pays européens où l'appartenance syndicale n'est pas un engagement mais une condition pour toucher les prestations sociales. Pour enrayer cette érosion de la syndicalisation et renouer le fil avec tous les travailleurs, il faut convaincre chacune et chacun que les enjeux de notre temps exigent un renouveau de l'engagement des un-es et des autres dans l'action collective. Nous vivons dans un monde où l'exploitation des femmes, des hommes, des êtres vivants et des ressources naturelles remet en cause la possibilité pour chacune et chacun de trouver un travail, une rémunération suffisante pour vivre, l'habitabilité de la planète et même la vie des êtres humains.

Le sursaut collectif ne se fera pas sans le syndicalisme, car celui-ci porte l'expérience plus que centenaire de la construction du rapport de forces pour défendre, préserver et améliorer un environnement vulnérable depuis longtemps : celui du travail. Nous savons désormais que les mêmes forces qui rendent la vie au travail invivable ont entrepris de rendre invivable la vie tout court. Ces luttes sont désormais indissociables : la survie des équilibres écologiques ne se fera pas sans la libération du travail, sans l'émergence de nouvelles formes de gouvernance et de décision, rendant leur voix à celles et ceux qui entendent prendre soin de leur environnement au sens le plus riche de ce terme : environnement social, humain, naturel, celui d'aujourd'hui et celui des générations à venir. Le rôle du syndicalisme est de rassembler les travailleuses dans un collectif de masse qui, s'appuyant sur les aspirations partagées des un-es et des autres, saura par le débat, l'échange d'expériences et d'idées, faire émerger des revendications formalisées et porteuses d'espoir pour tous et toutes, défendre et mettre en œuvre un projet collectif

d'émancipation. C'est la richesse du collectif qui fondera son efficacité. La CGT, en affichant haut et clair son double caractère de classe et de masse, a construit son histoire en s'inscrivant dans la perspective de changer la société en vue de l'extinction des dominations et ainsi assumer pleinement sa véritable utilité sociale. La défense et la promotion des intérêts des travailleuses, la préservation et l'amélioration du système de protection sociale, la lutte pour la survie des équilibres écologiques et le progrès humain partout sur la planète : l'horizon de l'engagement syndical est plus large que jamais.

Des luttes nombreuses et des inquiétudes à la hausse nous mettent au défi de mobiliser notre secteur contre les mauvais coups passés, présents et à venir qui se caractérisent par leur filiation incontestable, depuis les années 80, en tournant le dos à

la démocratisation de l'Enseignement supérieur qui a pu compter plus de 2,5 millions d'étudiants. Plus encore, notre secteur n'est pas seulement celui d'un service public menacé comme les autres par l'esprit du temps : c'est aussi celui dont dépend l'avancée des connaissances, leur diffusion et leur partage par toutes et tous. Le sursaut démocratique de nos sociétés n'aura pas lieu sans que ce secteur lui donne un appui. Le rôle du syndicalisme dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche est aussi de créer les conditions d'une telle appropriation collective de la culture et de la connaissance, en sanctuarisant et en animant le lieu qui érige en bien commun l'ensemble des savoirs permettant de décrire l'état du monde, de mettre au jour les mécanismes de l'exploitation et les ressorts de la lutte.



Introduction : Du local au global, partir du réel du travail pour mieux appréhender la situation dans l'ESR

Tout part d'ici : un syndicat, ce sont des femmes et des hommes qui, à un endroit précis, sur le lieu où elles et ils travaillent, prennent un temps pour considérer, ensemble, les conditions dans lesquelles s'exercent leur activité, et décident, ensemble, d'affronter les problèmes qui se posent à eux. Soudain, un environnement change : on n'y est plus seul. Le sens de ce que l'on fait prend une dimension collective. Mais le collectif, c'est aussi ce qui reconnaît des personnes. Citons Robert Linhart, L'Établi, Paris, Minuit, 1978, p. 81 ; « Les bourgeois s'imaginent toujours avoir le monopole des itinéraires personnels. Quelle farce. Ils ont le monopole de la parole publique, c'est tout. Ils s'étalent. Les autres vivent leur histoire avec intensité, mais en silence. D'ailleurs, ici, à l'usine, il est très rare qu'on désigne quelqu'un comme « l'ouvrier qui... ». Non. On dit : « La personne qui travaille à la soudure », « La personne qui travaille aux pare-chocs ». La personne. Je ne suis ni l'« ouvrier » ni l'« établi ». Je suis « la personne qui travaille aux balancelles ». Le syndicat, ce sont des personnes qui mettent leur réflexion en commun, et défendent des personnes.

Aussi faut-il commencer par comprendre les grandes évolutions de notre temps en le resituant au niveau où les personnes, femmes et hommes, les vivent, les ressentent, dans leurs pratiques et dans leurs environnements de travail. Commencer par ce qui est ressenti au plus près de chacun-e, ici et là.

Désorganisation du travail

Comment notre travail, à nous, travailleuses des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, BIATOSS, enseignant-es et enseignant-es-chercheur-es, a-t-il changé ? Comment au jour le jour, dans nos lieux de travail, nos pratiques ont-elles été modifiées ?

Quelque chose s'est accéléré. Le rythme du travail n'est plus le même. Tout semble soumis à la dernière urgence. Une demande pousse la précédente dans une chaîne infernale qui ne s'arrête jamais, qui ne permet plus de se réunir avec les collègues pour échanger et discuter de l'organisation du travail, du métier (pédagogie, méthodes, outils, techniques, ...) ou des connaissances de chacun-e sur les situations de travail. Ainsi s'ajoute à l'urgence l'impression qu'il nous faut réinventer la roue à chaque fois. Ce sont les agent-es et les structures qui sont soumis à un rythme effréné de transformations : des restructurations d'établissements aux maquettes de cursus, des modalités de contrôle de connaissance aux outils pédagogiques, des modalités d'accréditation aux modalités d'accès à l'université, il semble que tout doit être soumis à une transformation permanente dont les personnels doivent être les rouages. La généralisation du financement de la recherche par projet a elle aussi changé le rythme du travail de recherche,

devenu une course de subvention en subvention, avec des échéances permanentes. Les anciennes organisations du travail disparaissent avant que de nouvelles organisations n'aient été précisées. Le recrutement des collègues, les collectifs de travail, les instances de directions sont de plus en plus éloignées des personnels.

La précarité n'a pas diminué avec l'application de la loi Sauvadet et va empirer fortement avec la nouvelle loi Fonction publique et si la LPR n'est pas abrogée. Les catégories C et B restent paupérisées, les perspectives de carrière sont largement bloquées pour tous les corps. Le statut lui-même et ses garanties sont la cible constante des gouvernements.

Enfin, nos jeunes collègues, parfois sur-diplômés pour le poste qu'ils et elles occupent, sur des statuts précaires (CDD, CDI, vacataires, sous-traitance...) sont contraints à jongler entre les contrats sans toujours pouvoir les terminer, faute de perspectives de carrières.

Ces changements d'organisation et de management s'opèrent dans une ambiance détériorée et un environnement matériel de travail vieillissant. Les bâtiments n'ont souvent pas connu de rénovations depuis cinquante ans ou plus, ils sont mal isolés, froids en hiver, caniculaires en été, et l'électricité, les sanitaires et la plomberie sont d'origine... Les outils de travail connaissent parfois la même évolution. Les machines-outils deviennent dangereuses, et il faut attendre la mise au rebut décidée lors d'une visite liée à la santé et à la sécurité (CHSCT, conseiller_ère de prévention, Inspecteur-rices Santé et Sécurité au Travail du ministère...), sans qu'elles soient remplacées. Quant à obtenir de nouveaux outils, le parcours du combattant s'allonge, de l'autorisation préalable du chef au bon de commande en passant par la disponibilité de crédits et les différents marchés publics.

On assiste à un développement des Partenariats privés publics (PPP) : l'entrée de gros groupes de construction immobilière qui ne cherchent que le profit au détriment de la sécurité des usager-ères, et l'entrée de dizaines de sous-traitants. Très concrètement dans les services et dans les laboratoires, il n'y a plus aucun suivi des travaux (sous PPP) et les entreprises privées facturent à prix d'or chacune de leurs interventions. Les visites CHSCT dans ces locaux gérés par les entreprises extérieures sont édifiantes et alarmantes : désorganisation du travail, aucune coordination, ni suivi, ni programmation des travaux, achat d'appareils et installations au rabais n'assurant pas la sécurité des utilisateur-rices. Dans ce contexte, on assiste à la construction de locaux sous-dimensionnés ou réaffectés en urgence, non conformes à leur utilisation (bureaux transformés en urgence en salle blanche, etc).

Faute de mémoire et de traçabilité, la charge de se protéger des risques professionnels se déplace sur les épaules de l'agent-e, qu'il ou elle soit exécutant-e ou chef-fe de service. La formation aux risques n'est pas formalisée et n'est plus transmise par le collectif de travail qui s'est effiloché, les départs de collègues ne sont plus remplacés, ou les partant-es sont remplacés par des précaires sur de courtes durées. Enfin la séparation entre travail et vie privée s'estompe et des risques nouveaux, touchant à notre santé mentale, se développent.

Cette dégradation de notre travail est bien entendu la conséquence d'évolutions plus générales qui touchent,

directement ou indirectement, notre secteur. Ainsi, la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé de plus de 10 % depuis 1980, pendant que la part de la rente a quadruplé sur la période (NVO – Le Coût du Capital, 2014). En 2019, ce sera plus de 1430 milliards de dollars de dividendes qui seront versés dans le monde (Memo CGT pôle éco, n°16, août 2019) !

Tous les travailleurs et travailleuses sont touché-es par cette baisse des revenus du travail, mais les agent-es du secteur public ont été particulièrement secoué-es : depuis 2000, leur pouvoir d'achat a baissé de 17,76 %, soit une perte de -306 € (adjoint) à -1 065 € (administrateur civil) par mois (Évolution de l'INM depuis le 1er janvier 2000, UFSE-CGT). A cela s'ajoute une hausse importante des cotisations retraite depuis 2009, ainsi qu'une hausse, en proportion, de la CSG depuis 2019, ce qui conduit parfois à des baisses de salaires nets.

La première partie de ce document s'efforcera de préciser nos revendications d'ordre général.

Et pourtant...

D'un autre côté, en France, l'accès à l'enseignement supérieur reste encore ouvert au plus grand nombre. Si l'investissement financier s'alourdit pour les familles, principalement en raison du coût du logement et des transports, malgré une tendance vers une hausse généralisée, les droits d'inscription à l'université sont restés faibles (exception faite des étudiant-es étrangers et des étudiant-es écoles d'ingénieurs publiques), alors qu'ils ne cessaient d'augmenter ailleurs dans le monde. De nouveaux outils de recherche sont apparus et se sont développés (serveurs de calculs, satellites d'observations, synchrotrons, ...), l'accès aux publications scientifiques s'est numérisé, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de recherches et de nouvelles organisations du travail.

Nous avons commencé à imposer les enjeux de la santé et de la sécurité au travail à notre employeur. Une majorité des agent-es sont encore sur un statut solide de fonctionnaires d'État, car, dans toutes les catégories, les conquêtes sociales (1947, 1982, 1984), bien qu'affaiblies, tiennent encore debout. Ainsi, le statut de fonctionnaire pour les personnel-les administratifs, techniques et les ingénieur-es (les «BIATOSS» et les «ITA») n'a été obtenu qu'en 1983/85, et depuis 35 ans, il tient bon !

Quelques rénovations d'importance ont été déployées depuis les années 2000, permettant ainsi à quelques collègues et étudiant-es affecté-es à des unités dûment sélectionnées de travailler dans un environnement enfin satisfaisant ; même si ces rénovations ont été initiées en général sur des bases détestables, comme les Plans Campus : financements issus de la privatisation partielle d'EDF, obligation d'un montage de type PPP, restreint à une douzaine d'universités seulement. L'évolution réglementaire aura également permis d'améliorer quelques accès aux personnes à mobilité réduite, bien que nos établissements ne soient toujours pas en conformité avec la loi sur ce point. L'aménagement des postes de travail aux personnes en situation de handicap progresse lentement, bien que nos établissements n'utilisent que trop peu le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).

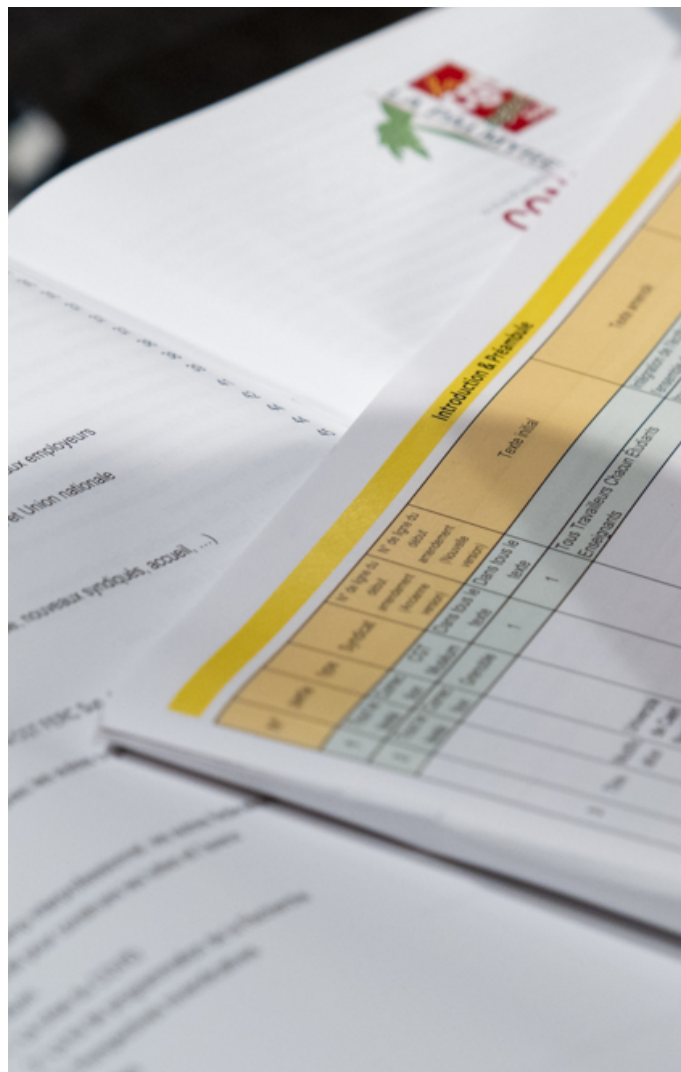
L'action syndicale collective au quotidien et au plus près des

collègues est pour beaucoup dans ces progrès que, parfois, nous ne savons plus voir. C'est le fruit de l'engagement de plusieurs générations de syndicalistes CGT, partout à travers les établissements d'enseignements supérieurs de France. La seconde partie de ce document s'efforcera de préciser nos revendications pour les travailleur-euses du secteur.

Reconstruire le collectif pour et par l'action syndicale

Notre engagement militant pour le droit, la justice et la démocratie au travail ne doit pas nous empêcher de juger du réel impact du syndicalisme CGT sur notre quotidien, au travail bien sûr, mais aussi comme citoyens et citoyennes. La CGT est aujourd'hui la première, voire la seule, organisation de masse en France qui réfléchisse et agisse en termes de classes sociales. Il ne s'agit donc pas de se morfondre sur notre affaiblissement relatif, mais bien au contraire d'être en situation de mesurer en quoi notre syndicalisme, plus que centenaire, reste un outil du XXIème siècle. En quoi aussi il devrait évoluer pour continuer à se développer et convaincre les collègues de se syndiquer et de participer à la prochaine révolution politique, économique, sociale et environnementale nécessaire à l'humanité.

Notre troisième partie s'efforcera ainsi de réfléchir sur notre outil syndical CGT, sur l'articulation et les dynamiques entre le syndicat, fondement de la CGT, et notre Union Nationale, mais également sur la place de notre Union au sein des organisations de la CGT (FERC, UFSE, UGICT, confédération, interpro, ...). Sans oublier l'impact que nous ne renoncerons jamais à avoir sur les politiques syndicales internationales pour le développement et la liberté des peuples et des sociétés à travers le monde.



I. Thème 1 : Agir au plus près du travail pour construire un Enseignement Supérieur et de Recherche émancipateur

Au plus près du travail : les grandes évolutions de l'ESR doivent être comprises dans la façon dont elles modifient le travail de chacune et de chacun. Car c'est à ce niveau aussi que l'on peut défendre le travail et reconstruire son environnement. Depuis la perspective de l'environnement de travail le plus immédiat de chacune et de chacun, nous avons décrit, dans cette partie, l'ensemble des grands environnements qui l'affectent, du plus proche au plus lointain. Parmi les bouleversements entraînés par la manière dont l'économie libérale ravage l'ensemble de notre réalité, on peut ainsi décrire, de proche en proche :

- Les restructurations permanentes (I. 1) ;
- La mise en concurrence de tous les établissements, de toutes les formations, de tous les personnels et de tous les usagers (I. 2) ;
- La fragilisation des sociétés : la précarité des étudiant-es, des réfugié-es (I. 3) ; la répression des mouvements sociaux (I. 4) ;
- La fragilisation du seul environnement dans lequel notre vie est possible (I. 5).

A chaque fois que nous saisissons l'un de ses grands niveaux d'évolution, nous essayons aussi de montrer comment il affecte

nos quotidiens, et comment, depuis ce niveau quotidien, des résistances et des luttes syndicales sont possibles, sur tous ces plans.

I.1 Restructurations

I.1.1 Établissements expérimentaux

La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 « pour un État au service d'une société de confiance » ouvre la possibilité d'établissements expérimentaux (art. 52). En toute logique, l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche est arrivée quelques mois plus tard pour en fixer les règles, ou pour supprimer les règles auxquelles étaient astreints les établissements.

Ces dérèglementations visent également la dégradation accrue du fonctionnement collégial des conseils centraux des établissements en accroissant toujours plus la part de personnalités extérieures inféodées aux intérêts économiques et conduisent à l'omnipotence des présidences.

Il s'agit bien d'une nouvelle étape de la déréglementation, entamée depuis la LRU de 2007, visant à mettre les établissements en concurrence dans une logique de « Darwinisme social » assumée, préambule à leur privatisation et à la marchandisation du secteur. Nous assistons ainsi à la destruction pure et simple de pans entiers du Service public.

« L'expérimentation » porte sur une période de 10 ans, donc jusqu'au 12 décembre 2028. Mais si l'évaluation est positive (au sens de l'HCERES), « l'expérience » pourra alors se pérenniser, et l'expérimentation deviendra le mode de fonctionnement courant (art. 20 de l'ordonnance).

La coordination de l'offre de formation par un établissement unique à l'échelle régionale reste dans le Code de l'Éducation. Toutefois, la dérégulation commence : sept ComUE ont été dissoutes en décembre 2019 et de nombreux établissements expérimentaux, dérogatoires, sont créés, d'autres sont en cours. Ces établissements sont en concurrence au sein d'une même région.

Pour la CGT FERC Sup, cette politique de destruction du service public de l'ESR, par la paupérisation des uns et la privatisation des autres, est contraire aux intérêts des travailleurs, des travailleuses et des étudiant·es, et entrave le progrès social de tou·te·s.

C'est pourquoi la CGT FERC Sup revendique :

- ☑ L'abrogation des lois de restructuration / destruction de l'ESR (LRU, loi de 2013, ordonnance de 2018) ;
- ☑ Le retour à des établissements de taille humaine, au fonctionnement collégial et démocratique, demeurant régis par le code de l'éducation, construits sur des projets pédagogiques ou de recherche, initiés par les collègues, tout en restant inscrits dans un cadre national public (diplôme, monopole de la collation des grades) ;
- ☑ Des personnalités extérieures : - n'ayant pas le droit de vote afin de ne pas menacer le fonctionnement collégial et démocratique des établissements ; - issues de tous horizons afin d'éclairer le plus largement possible les élu·es dans leurs décisions.
- ☑ De manière générale, le renforcement de la démocratie par un avis contraignant (nécessairement favorable) des CT (CTE ou CTMESR) avant le passage devant les assemblées délibérantes ainsi que le recours à la consultation et à la participation directe des personnels aux décisions, notamment en cas de désaccord persistant.
- ☑ La mise en place d'un plan pluriannuel de développement de l'ESR à la hauteur des enjeux du XXI^e siècle,
- ☑ Augmenter le budget de l'Enseignement supérieur public afin qu'il atteigne d'ici 2025 les 2 % du PIB et arriver rapidement à 3 % du PIB pour la recherche,
- ☑ Affectation à l'ESR public des budgets dévoyés au privé dans le cadre du Crédit Impôt Recherche (CIR).

I.1.2 Loi fonction publique et impact sur les instances

Avec la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la Fonction publique », le gouvernement veut modifier en profondeur toutes les instances représentatives des personnels (IRP) :

- disparition du CHSCT qui se fondrait dans l'instance qui remplacera le CT, le Comité Social d'Administration (CSA) pour les établissements de la fonction publique d'État (début 2023) ;
- Amputation très large des prérogatives des CAP ; en particulier, les CAP et les CPE ne voient plus ni les demandes de mutation depuis le 1er janvier 2020, ni les dossiers d'avancement des collègues depuis le 1er janvier 2021 ;
- L'avenir des CPE n'est pas encore scellé, mais la diminution drastique de leur périmètre, ramené à la portion congrue, pourrait conduire à leur dissolution dès la fin des mandats en cours...

Voir aussi le II.2.

Cette réduction des instances représentatives vise ouvertement à « développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace », selon les propos du gouvernement. Ces régressions sont dans la lignée des attaques contre le Code du travail, en particulier la loi « El Khomri » de 2016.

Toutes les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires se sont prononcées contre le projet de loi Fonction Publique. Malgré l'inquiétude des personnels, certaines organisations s'abstiennent (CFDT) ou votent en faveur (SNPTES) des décrets d'application dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR), en totale incohérence.

I.1.2.a Les CSA remplaceront les CT et CHS-CT

La loi prévoit que les CSA remplaceront les CT et CHS-CT : les décrets des CT et CHSCT (2011-184 et 82-453) ne sont pas encore modifiés au moment où ce document est rédigé.

Les CHSCT, introduits il y a plus de 10 ans dans l'ESR, sont un outil indispensable pour la préservation de la santé au travail des salarié·es et de l'amélioration de nos conditions de travail. Ils ont permis, parmi bien d'autres choses, d'obtenir la levée de la dissimulation de certains risques (amiante...) et la mise aux normes des installations dans certains laboratoires. Ils se sont révélés cruciaux dans la crise du Covid. Nous combattons pour que les CHSCT soient maintenus dans le MESR et partout dans la Fonction publique.

En particulier, le gouvernement veut essayer de remettre en cause les droits associés aux mandats CHSCT (décharges, droit de visite...). Les CSA auront pour attributions d'examiner toutes les questions touchant à l'organisation de l'établissement, aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, aux lignes directrices de gestion (mutation, promotions, etc. voir ci-dessous), au bilan social... Les élu·es des CSA auront une tâche encore plus lourde, avec le risque, toujours présent mais sans doute aggravé, de déconnexion entre élu·es et syndicat, entre élu·es et personnels.

Nous pèserons en toutes circonstances pour conserver le

maximum de droits et poser notre action syndicale en nous appuyant notamment sur la directive 89/391/CEE, supérieure aux lois nationales puisqu'elle a valeur de traité international. Ainsi, sans que ce soit exhaustif, nous pourrions nous appuyer en particulier : sur l'obligation de l'employeur de garantir la santé et la sécurité des travailleurs « *dans tous les aspects liés au travail* », sur son obligation à prendre « *les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens nécessaires.* », son obligation d'« *adapter le travail à l'homme* », d'« *évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs* », son devoir « *de consultations des travailleurs et / ou de leurs représentants en ce qui concerne (...) l'aménagement des conditions de travail* ».

L'employeur-se ne saurait déroger aux obligations détaillées à l'article 11 de la directive 89/391/CEE, s'agissant des « *demandes et propositions à l'employeur* », de « *l'absence de préjudices en raison de leurs activités* » pour les représentants du personnel, mais aussi de leur accorder « *une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires* », et enfin de respecter leur « *droit à une formation appropriée* ».

Il nous faudra bien entendu nous battre pied à pied, mais les obligations de l'employeur touchant à la santé / sécurité au travail sont lourdes et ne sont pas si simples à contourner. Ainsi, en octobre 2019, après un accident mortel à un passage à niveau, alors que le chauffeur était le seul salarié à bord, les cheminots ont fait valoir un droit de retrait massif. Malgré l'emballage médiatique et les déclarations à chaud de la SNCF et du gouvernement, aucune suite n'a été donnée quant aux obligations de l'employeur.

I.1.2.b La gestion des carrières : la fin des CAP et des CPE ?

Cette loi remet en cause le droit pour les fonctionnaires à intervenir sur leur carrière (mobilité, promotion...), garantie du statut, en s'en prenant au rôle de leurs représentants, base historique du paritarisme.

Les CAP, qu'elles soient nationales ou académiques, sont vidées de l'essentiel de leurs prérogatives : ne restent que les sanctions disciplinaires individuelles, les recours après l'entretien professionnel, les refus de temps partiel, de télétravail, le refus de certaines formations... Les Commissions paritaires d'établissements (CPE) qui, réglementairement, doivent préparer les CAP, sont également vidées.

En raison de l'autonomie des établissements, il est toutefois possible que certaines prérogatives soient maintenues.

Ainsi, les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles, académiques et d'établissement (LDG-M, LDG-A et LDG-E) sont présentées pour avis aux CSA. Elles donnent des préconisations concernant la mobilité (depuis le 1er janvier 2020), la carrière (promotions de corps et de grade depuis le 1er janvier 2021).

Les LDG ne sont pas des textes impératifs : les établissements peuvent décider d'y déroger. Selon la loi, les LDG ne peuvent s'appliquer qu'à des catégories (A, B, C) ou à des statuts (ITRF, AENES, Bib, EC), en aucun cas faire mention de corps précis.

Les LDG-E et LDG-A doivent être « compatibles » avec les LDG-M. La traditionnelle circulaire de gestion annuelle ne fera plus que décliner les LDG en précisant le calendrier.

Dans chaque établissement, des discussions auront lieu dans les CT puis les CSA pour mettre en place les LDG-E.

En résumé, l'administration décide seule, sans aucune intervention des élu-es, dans le cadre « souple » des LDG. Les représentant-es du personnel n'auront plus accès aux dossiers globalement, seul un survol annuel du bilan par le CSA est prévu. Pour les recours, les collègues pourront faire appel à des conseillers syndicaux désignés par les organisations représentatives, pour les aider. Il y a fort à parier que les recours se multiplieront.

Enfin, les établissements expérimentaux menacent de disparition les Conseils Académiques restreints.

I.1.2.c Conclusions revendicatives

La CGT FERC Sup reste opposée à la loi Fonction publique du 6 août 2019, à la destruction des CAP, des CPE et à ces lignes directrices de gestion (LDG) qui n'ont pas de valeur réglementaire (« préconisations » ministérielles qui seront ignorées par la plupart des directions d'établissement quand ça les arrange) et revendique son abrogation. La CGT FERC Sup dénonce l'inexistence ou l'insuffisance du système de mutation (ITRF, EC et enseignant-es affectés dans l'ESR), la rapide dégradation des conditions actuelles de mutation pour les personnels de Bibliothèque et de l'AENES (corps qui tend à disparaître de nos établissements), et enfin l'autonomie des établissements et le manque généralisé de postes qui contribuent à bloquer les mutations.

La CGT FERC Sup revendique le retour à des CAP et CPE de plein exercice, qui doivent notamment valider les demandes de mutation et assurer la gestion des carrières pour les BIATOSS et les enseignant-es. Elle s'opposera à toute tentative de restreindre les prérogatives du CNU pour les EC, à l'avenir incertain des CT et CHSCT.

La CGT FERC Sup continue à demander le maintien des CHSCT de plein droit, avec toutes leurs prérogatives et l'amélioration de celles-ci, et s'oppose à la fusion des CT et CHSCT dans les CSA.

En tout état de cause, elle continuera à défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés dans le nouvel environnement.

Il conviendra aussi d'adapter nos formations syndicales à ces transformations afin de permettre à chaque syndicat de s'outiller convenablement.



I.2 Mise en concurrence et régionalisation accrue de l'ESR

L'Université qui a connu une démocratisation réelle durant la période de croissance (les années 60-70, « les 30 glorieuses »), connaît aujourd'hui une régression accélérée sous le poids des reculs imposés à l'industrie, aux services publics et, à terme, à l'emploi pour accompagner et initier « la toute-puissante rentabilité ». Dans ce contexte, faire de l'ESR une marchandise à vendre au plus offrant est un des objectifs majeurs des politiques européennes depuis 1999. Or l'université n'a pas pour visée l'employabilité immédiate ni la rentabilité mais la découverte scientifique, la diffusion des connaissances et l'éveil de l'esprit critique.

Pour la CGT FERC Sup, l'enseignement supérieur doit avant tout former des citoyens en situation de s'appuyer sur un socle de connaissances à jour pour construire leur émancipation au travail et en dehors du travail, pour être capables de se saisir de manière critique des enjeux de leur environnement social et professionnel et de partager cette lucidité de manière collective. Dans cette optique, la CGT FERC Sup s'oppose aux formations privées utilitaristes et à leur labellisation par l'État. Elle défend le principe fondateur du monopole de la collation des grades par l'État, dans sa mission de garantir la laïcité et les mêmes droits du plus haut niveau à tous les citoyens.

I.2.1 Impact sur l'enseignement

I.2.1.a Sélections (loi ORE, Parcoursup / frais d'inscription / ...)

Pour faire face à l'augmentation du nombre d'étudiant-es et au manque de moyens, résultat du désengagement de l'État, la sélection à l'entrée à l'université a été imposée par Macron-Vidal en 2017-2018 avec la loi ORE et Parcoursup, malgré une mobilisation forte et unitaire. Dès la première année, le résultat en a été la disparition de dizaines de milliers de « candidat-es » à la poursuite d'études dans le public (résultat d'auto-censures, de découragement, d'inscriptions dans le privé, etc.) mais également de nombreux-ses étudiant-es se retrouvant par défaut dans des formations non choisies.

Poursuivant les hausses drastiques imposées depuis quelques années dans les écoles d'ingénieur publiques (qui sont passées à des montants variant entre 2 500 € et 7 750 € par an, et près du double pour les étudiantes et les étudiants étrangers), le gouvernement a augmenté les frais pour les étudiant-es extracommunautaires, qui passent de 170 € à 2 770 € pour l'inscription en licence et de 243 € à 3 770 € pour le master.

Cette mesure discriminatoire s'inscrit dans une préférence pour les étudiant-es fortuné-es certes, mais aussi dans une préférence nationale, l'origine étant le principal critère justifiant des frais d'inscription élevés. Par ailleurs, de fait, cette mesure ferme les portes de l'université à tou-te-s les étudiant-es sans papiers, qui sont en France et qui n'auront aucun autre moyen de poursuivre leurs études. Il s'agit donc d'une mesure xénophobe, nationaliste, et raciste, puisque s'inscrivant dans une logique de reproduction d'un rapport social de domination et de hiérarchisation basé sur la nationalité et l'origine réelle ou supposée des étudiant-es.

Même s'il a finalement renoncé à une augmentation identique

pour le doctorat, ce n'est que le prélude à une hausse généralisée des droits d'inscription pour tous les étudiant-es et, avec la possibilité de déroger, filière par filière, université par université, amorçant la casse du cadre national.

La décision n°2019-809 du Conseil Constitutionnel précise que « l'exigence constitutionnelle de gratuité s'applique à l'enseignement supérieur public », en ajoutant néanmoins que « des droits d'inscription modiques » peuvent être perçus. La décision du conseil d'État affirmant que ces frais imposés par le gouvernement était bien « modiques » au regard du soit-disant coût réel des formations est la porte ouverte à une hausse généralisée de ceux-ci.

L'objectif du gouvernement est triple : rendre payantes et rentables certaines formations « prestigieuses » préparant ainsi leur introduction sur le marché concurrentiel de l'enseignement supérieur, mettre en place un juteux secteur bancaire de prêts qui écrase les étudiant-es de dettes et, enfin, réduire le financement du service public par l'État. Couplée à la loi ORE et Parcoursup, cette politique met en place une restriction d'accès aux études supérieures et ressort d'une volonté de sélection sociale, en restreignant l'accès aux études supérieures à quelques privilégié-es, au détriment du plus grand nombre.

Évidemment, les étudiant-es étrangers, souvent parmi les plus précaires, vont ainsi être contraints de renoncer à leur projet d'études en France. C'est une attaque directe contre les valeurs d'accueil et d'ouverture de notre service public national d'enseignement supérieur et de recherche et elle est préjudiciable aux nécessaires échanges scientifiques internationaux.

2.1.b Licence / DUT / Diplômes / lien avec la réforme du bac

Suite à la loi ORE, le gouvernement a imposé l'éclatement de la Licence : généralisation de la notion de blocs de compétences, en lieu et place des Unités d'Enseignement (UE) traduisant des savoirs méthodologiques et des connaissances, « personnalisation » des parcours avec des contrats pédagogiques s'imposant à l'étudiant-e, et surtout casse du cadre national des 1 500 heures : un établissement n'est plus obligé d'assurer 1 500 heures d'enseignement pour délivrer une licence. Dans le contexte de pénurie budgétaire, des établissements vont se ruier sur cette opportunité légale pour réduire les coûts en diminuant l'encadrement des étudiant-es !

À l'autre bord, des universités vont mettre en avant des filières sélectives bien au-delà des 1 500 heures : par exemple, les « Nouveaux Cursus Universitaires » sont dotés de plusieurs millions d'euros pour expérimenter de « nouvelles » pédagogies, mais ciblés uniquement pour certaines formations de certains établissements.

La réforme du Bac vise à éclater établissement par établissement ce diplôme national, premier diplôme universitaire. Couplé à la loi ORE, elle détruit l'égal accès des bacheliers à l'université et contribue à mettre le « tri sélectif » à l'entrée des études supérieures.

Le DUT est lui aussi menacé avec le passage au Bachelor Universitaire Technologique, marquant sans doute la fin de la Licence Pro à l'université et un impact important sur l'organisation des IUT.

Cette question des diplômes est essentielle : la CGT a construit sa pensée sur la notion de Force de travail, puis de qualification et elle l'a ainsi définie : c'est l'ensemble des connaissances, théoriques et pratiques, acquises par l'étude et par l'expérience, des savoirs et des savoir-faire, des capacités propres à l'individu et qui peuvent être mises en œuvre dans l'exercice de son activité professionnelle.

En ce sens, il n'y a pas d'homme ou de femme qui soit « sans qualification » ; la vie suppose l'acquisition de certains savoir-faire ou expériences qui constituent un minimum de qualification. Dans ce cas, on a coutume de dire qu'une personne est « sans qualification particulière ». Dans l'image désormais classique du travailleur qui vend sa force de travail, la qualification représente la valeur de celle-ci, c'est-à-dire ce qui permet de fixer un salaire à ce travailleur.

Ainsi, sont nées les grilles dans lesquelles sont classées les qualifications et parallèlement, les grilles de salaires dont la hiérarchie sera la même. Ces grilles sont le résultat d'une construction elle-même évolutive, dépendant de l'évolution du système productif, de celle du système éducatif et des rapports sociaux entre salarié-es et employeur-euses. Puis, se sont tricotés les conventions collectives dans le privé, les statuts dans les grandes entreprises publiques et le statut des fonctionnaires dans la Fonction Publique.

C'est, plus généralement, toute cette construction protectrice et solidaire qui est en danger imminent.

Les blocs de compétences visent, à terme, à remplacer les diplômes et à transformer l'enseignement supérieur en usine à ressources humaines dans laquelle le patronat pourra piocher. Cette individualisation des parcours est une attaque directe contre les conventions collectives.



I.2.1.c Formation des enseignants et INSPE

Une nouvelle réforme voulue par l'équipe Macron-Philippe-Blanquer, tout en poursuivant la précarisation des parcours de formation entamée par les gouvernements précédents, modifie profondément les concours de recrutement. Le gouvernement veut imposer un recrutement des fonctionnaires (stagiaires) plus tardif, en le plaçant après le Master 2 alors qu'il est actuellement en fin de Master 1.

Elle impose aussi la contractualisation et « mise en situation » des étudiant-es, dès la 2ème année de Licence, qui sont comprises comme des moyens d'enseignement, la modification du nom, les INSPE remplaçant les ESPE, les Master MEEF valorisant les stages au détriment de la formation universitaire... Tout ceci dénote une volonté de mise au pas des formateurs, des formatrices et des formations par le rectorat. Ni les stagiaires, ni les étudiant-es, ni les formateurs et les formatrices ne devraient voir s'améliorer leurs conditions d'études ou de travail. La modification des maquettes du master MEEF imposée à marche forcée est largement refusée par les personnels.

Le devenir des personnels des INSPE (mobilité forcées ou fonctionnelles) est également posé.

Première conséquence : 25 000 emplois de fonctionnaires seraient supprimés immédiatement. De plus, le gouvernement veut différencier les modalités de recrutement entre le 1er degré et le 2nd degré :

- pour le 1er degré, l'admissibilité serait en fin de Licence (L3) et l'admission en fin de Master 2. Les étudiant-es seraient alors placés dans un Master de type apprentissage, précaires et payés au lance-pierre. Ils et elles auraient de fortes responsabilités pédagogiques sur le terrain mais avec une formation réduite comme peau de chagrin et sans garantie d'un recrutement définitif ;
- pour le 2nd degré, l'admissibilité serait en fin de premier semestre de M2, puis 6 mois comme étudiant-e le temps de terminer le M2 et d'être enfin admis.

Deuxième conséquence : c'est donc une attaque de fait contre le statut de fonctionnaire avec une entrée par la précarité dans le métier (est-ce cela un « métier qui s'apprend » ?). Ceci n'est pas étonnant puisque Blanquer souhaite publiquement se diriger vers un recrutement directement par les chefs d'établissement.

Troisième conséquence : les formations dans les universités seraient réduites (on imagine encore des coupes budgétaires injustifiées), un vague tutorat dans les écoles et établissements serait maintenu. Le gouvernement s'en servirait probablement pour fermer un certain nombre d'INSPE, profitant dans le même temps de la fusion des académies.

La CGT FERC Sup, avec la FERC, est porteuse d'un tout autre projet de formation pour les enseignant-es et les éducateurs et éducatrices du service public d'éducation.

I.2.1.d Impact sur les conventions collectives et le statut.

Les diplômes nationaux doivent être défendus, car ils constituent la base des qualifications sur lesquelles sont adossés les statuts et les conventions collectives. Régulièrement visés par les gouvernements, l'autonomie et la régionalisation les ont

mis à mal. Pire, les directions d'établissement et le ministère ont largement profité des dernières mobilisations pour laisser s'installer des procédures qui remettent en cause l'égalité de traitement des étudiant·es, parfois à la limite de la légalité.

La généralisation des devoirs à la maison dès l'école primaire, du contrôle continu, des évaluations en ligne sans aucun cadrage ne peuvent conduire qu'au développement des inégalités sociales, à la dévalorisation des diplômes et à la casse de leur caractère national.

I.2.1.e Développement des établissements privés

La loi ORE et l'augmentation des frais d'inscription ainsi que la sélection et la casse du service public d'ESR ont poussé une part grandissante des étudiant·es à s'inscrire dans des établissements privés, eux-mêmes abondés de crédits d'état. En France, quatre groupes se partagent le marché de l'enseignement supérieur privé (Eduservices, Inseec U, Ionis et Galileo). Ce sont des supermarchés de la formation qui entretiennent le flou entre certification et équivalence à des diplômes d'université, profitant de la réelle bulle financière du marché de l'ESR et faisant peu de cas de l'endettement de leurs client·es, de la qualité de leurs formations et du devenir de leurs formé·es.

Le gouvernement cherche à développer cette tendance en essayant de faire du MESR un certificateur accordant des labels à ce type de formation.

I.2.1.f Fusion des académies

Les gouvernements ont, ces dernières années, cherché à fusionner et regrouper des académies, pour les calquer sur les nouvelles régions, afin de créer 13 « régions académiques ». Par exemple, la fusion des académies de Rouen et de Caen est en cours, malgré une forte opposition des personnels. Quand plusieurs rectorats sont maintenus, la région académique devient l'échelon principal. Le Recteur de région académique devient le supérieur hiérarchique du Recteur d'académie.

Comme pour les autres restructurations, les conséquences sont néfastes : mobilités forcées (géographique et/ou fonctionnelle), harmonisation vers le bas des primes et du temps de travail, stress et surcharge de travail... La gestion académique des personnels (corps enseignants, AENES et ATRF notamment) est pour le moment maintenue (bien que largement éloignée des représentants des personnels avec la fin des prérogatives des CAP). Elle reste néanmoins menacée. L'éloignement du service va également détériorer la situation pour les usagers.

L'ESR va également être impacté, car la régionalisation des académies devrait se traduire par un renforcement de l'échelon régional pour le financement des établissements et le développement de l'aspect « innovation » régional, c'est-à-dire la mise sous tutelle des pistes de recherche et des formations par le patronat et l'accapement des résultats de la recherche par le privé.

I.2.1.g Restructuration de CANOPÉ

Après une lutte longue et victorieuse lors de la délocalisation du réseau des CNDP/CRDP, l'établissement, les personnels et la communauté éducative commençaient à peine à récolter les fruits de l'investissement financier et humain énorme qu'a

nécessité la refondation en un établissement unique au 1er janvier 2015. La création, autour du siège de Chasseneuil, de 13 directions territoriales et de 101 ateliers Canopé dans chacun des départements, chargés de recevoir les enseignants et d'organiser des ateliers de formation aux ressources numériques, a entraîné une reconversion pour de nombreux agents, accompagnée d'un plan de formation conséquent et coûteux.

Le ministre Blanquer a décidé autoritairement et sans étude préalable de redéfinir les missions de Réseau Canopé en les recentrant sur la formation continue des enseignants, au détriment de ses missions actuelles. L'abandon définitif de l'édition imprimée a été acté, en dépit de la demande importante de ce genre de ressources par les enseignants du primaire et ceux des DOM qui n'ont souvent pas accès à un réseau informatique de qualité. Il a également été décidé de la baisse drastique de la dotation de l'établissement et la suppression de 47 ETPT dès 2020 et fait annoncer au CA du 18 octobre 2019 le démantèlement de l'établissement.

La CGT FERC Sup exige l'annulation de la décision de démantèlement et une vraie négociation avec études de coût, de faisabilité et d'impact. La CGT FERC Sup n'a jamais refusé de voir évoluer cet établissement, mais n'accepte pas que savoir-faire et emplois soient passés par pertes et profits.

I.2.1.h Écoles d'art territoriales

Depuis les accords de Bologne, les enseignants des écoles d'art territoriales cherchent à faire reconnaître leurs statuts comme enseignants d'écoles supérieures. En premier lieu, ils ont demandé l'alignement sur les enseignants des écoles nationales (mêmes missions, mêmes diplômes, salaires différents).

On constate le déport de ce qui relevait des responsabilités de l'État vers les Collectivités locales. Ainsi, les directeurs des écoles d'art réclament la création d'un nouveau statut propre à l'enseignement supérieur artistique au sein de la fonction publique territoriale. La CGT FERC Sup n'accepte pas la précarisation des emplois, ni la mise en concurrence entre des établissements (entre régions ou territoriaux et État).

Contre la dérégulation, nous réclameons la reconnaissance d'un statut des enseignants d'écoles supérieures d'art et l'arrêt des recrutements dérogatoires.



I.2.2 Impact sur la recherche

I.2.2.a Loi Programmation et de la Recherche

Les questions de financement de la recherche ont fait l'objet, dans le cadre de la préparation de la Loi pour la Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR), des travaux du groupe de travail n°1. Ce groupe a fait des observations précises sur l'une des faiblesses qui affecte la recherche française, à savoir la baisse des crédits de base des laboratoires, qui a atteint un niveau critique. Or, note le groupe de travail dans sa novlangue innovante, ce financement récurrent est primordial pour soutenir la base « culturelle » de nos connaissances et la recherche poussée par la curiosité et la créativité (« Blue Sky Research »), car, ajoutent les experts, *« c'est d'elles qu'émanent les ruptures de paradigme nécessaires à l'avancement de la science et de la société, ainsi que l'influence globale de notre société dans les affaires mondiales »*.

La CGT, qui le dit depuis longtemps avec ses mots à elle, ne peut qu'applaudir devant l'audace d'un tel constat. Mais il est intéressant de constater que, même des experts convaincus du bien-fondé du financement sur projet, notent qu'un niveau trop bas des financements récurrents affecte la capacité des équipes à s'insérer dans un tel système de financement. C'est en particulier le cas, dans un contexte où les guichets de financement (région, Agence Nationale de la Recherche, Europe via les Programmes-Cadre pour la Recherche et le Développement ou le European Research Council) manquent de couches plus accessibles aux équipes (appels légers permettant d'engager des travaux exploratoires). Cette absence est particulièrement dommageable aux Sciences Humaines et Sociales (SHS), qui souffrent aussi de coefficients disciplinaires très inadaptés. Malheureusement, le groupe de travail et le ministère n'envisagent pas de restituer aux équipes leurs crédits récurrents de manière inconditionnelle : la solution préconisée est une augmentation des soutiens de base, via l'augmentation du préciput, avec la volonté de conditionner ce soutien à la mesure de la performance. Il s'agira donc d'arroser là où c'est déjà mouillé, comme on dit.

I.2.2.b PIA / recherche par projet / ANR / Europe / précarité

Que nous soyons enseignant-es-chercheur-es, chercheur-es ou ingénieur-es, la généralisation du financement par projet au sein de la recherche publique a profondément modifié l'organisation et la portée de notre travail. Selon nous, ce mode de financement n'a eu que des aspects très négatifs : il s'est accompagné d'une diminution du montant des budgets de recherche, il a diminué l'efficacité des investissements en augmentant les frais de gestion, il a participé à émousser l'esprit inventif et curieux des chercheur-es et ingénieur-es en les orientant de plus en plus vers des activités administratives et comptables plutôt que scientifiques et techniques, il a souvent entravé le développement de recherches critiques, telles que, par exemple, celles de l'économie alternative ou hétérodoxe et plus généralement de la sociologie, de la philosophie, des sciences politiques, etc., mais cela concerne également les sciences exactes (de la chimie à la génétique, en passant par l'intelligence artificielle...).

La CGT FERC Sup s'oppose à la régionalisation et à la « spécialisation intelligente » des territoires organisés selon les bassins d'emploi, imposées par le capitalisme car cette spécialisation renforcerait les inégalités historiques et sociales, empêcherait le déploiement d'une politique de recherche décidée démocratiquement, limiterait les libertés académiques et conduirait au contraire à une politique de très court terme, basée sur les seules exigences des entreprises et des pouvoirs politiques.

Au contraire, la CGT FERC Sup continue de défendre un modèle de financement public, national, pérenne et pluriannuel de la recherche. La recherche doit être tournée vers le développement des connaissances, l'émancipation et le mieux-être des humains et le progrès social, la lutte contre le changement climatique et le respect de l'environnement...

Cela implique un contrôle des actions et des applications des résultats de la recherche par le corps social via le Parlement et d'autres instances, et en consultant les travailleurs du secteur par l'intermédiaire d'un CNESER ou d'un comité national du CNRS aux pouvoirs renforcés. Le budget de la recherche publique doit être supérieur à 1 % du PIB, celui de la recherche et du développement (public et privé) de 3 % du PIB. Les financements européens de la recherche publique doivent être réorganisés, afin d'être compatibles avec des travailleurs et travailleuses sur un statut de fonctionnaire. On doit y supprimer la part consacrée aux entreprises privées.

La loi N.O.T.Re comme la loi M.A.P.T.A.M. s'inscrit dans la droite ligne des directives ultra-libérales européennes visant à rationaliser les services publics, réduire les dépenses publiques, mettre en concurrence les collectivités. La CGT Ferc Sup s'y oppose donc. Ce n'est pas le projet de loi 4D (Déconcentration, Décentralisation, Différenciation, Décomplexification) qui va arranger les choses : cette décentralisation sera « adaptée » à chaque territoire, donc, d'un territoire à l'autre, l'organisation des répartitions de compétences ne sera plus la même, et l'usager ne trouvera pas les mêmes réponses à ses besoins. En instaurant un droit à la différenciation, le gouvernement acte la rupture d'égalité. C'est inacceptable.

I.2.2.c Organismes de recherche et enseignement supérieur

Les Établissements Publics, Scientifiques et Technologiques (EPST), et en particulier le premier d'entre eux, le CNRS, constituent une spécificité française qui a su montrer sa pertinence et son efficacité. La grande majorité des personnels de ces organismes de recherche travaillent en symbiose étroite avec les agents des établissements d'enseignement supérieur, souvent dans les mêmes bâtiments, bureaux ou laboratoires.

Cette spécificité et cette symbiose sont mises à mal par les restructurations du secteur (cf. § I.1.2). La structuration publique et nationale de ces organismes est un frein aux velléités libérales du gouvernement, et à sa volonté de déréglementer tout le

secteur pour laisser les intérêts capitalistes orienter la recherche et s'appropriier ses résultats. C'est pourquoi ils sont régulièrement attaqués, particulièrement depuis deux ans (fusions, baisse drastique des recrutements, etc.)

Aux côtés des organisations CGT du secteur (SNTRS-CGT et CGT-INRA), la CGT FERC Sup participe aux actions de luttes et de revendications pour défendre ces organismes, afin qu'ils obtiennent des moyens à la hauteur de leurs fonctions et de leurs missions de service public. Non seulement par solidarité entre collègues, mais aussi et surtout parce qu'il s'agit bien de défendre un modèle d'ESR conforme aux revendications de la CGT.

La CGT FERC Sup rappelle qu'elle défend le principe d'un service public d'ESR, ouvert à toutes et tous, d'égale qualité sur tout le territoire, gratuit, délivrant des diplômes nationaux, reconnus par les statuts et conventions collectives. Elle revendique la fin de Parcoursup et l'abrogation de la loi ORE, l'annulation des hausses des frais d'inscription, le retour au cadre 1 500 heures de formations en présentiel minimum pour la Licence contre toute logique de « blocs de compétences », l'annulation de la réforme des DUT.

Elle dénonce aussi le manque de transparence des algorithmes de sélection des candidats à l'Université, et s'oppose à la sélection à l'entrée de l'Université, en proposant l'augmentation des capacités d'accueil en nombre d'étudiants.

Ceci nécessite un investissement massif dans l'ESR, avec la hausse du financement récurrent et pérenne d'État ainsi que l'ouverture des postes statutaires nécessaires, la fin du financement par projet, notamment de l'ANR, des ERC et du HCERES. Elle exige qu'un budget équivalent au CIR, niche fiscale sans efficacité pour la recherche, reviennent à la recherche publique. Elle exige l'arrêt des restructurations du secteur, la fin de « l'autonomie

La CGT FERC Sup revendique la défense des statuts nationaux, la fin de la précarité, et s'oppose fermement à l'extension de la contractualisation des agents publics prévue par la loi Fonction publique et par le projet de LPRR (voir aussi le II).

I.3 Précarisation de la société (au sens large : étudiant-es, réfugié-es...)

La violence du système capitaliste et du gouvernement qui le sert est de plus en plus inacceptable et produit une cohorte de misères et de précarités sociales insupportables pour les personnels vivant ces situations mais aussi pour l'ensemble des citoyens.

Des suicides de plus en plus fréquents et insoutenables se perpétuent dans de très nombreux milieux. La communauté universitaire n'y échappe pas, et la violence peut toucher les étudiants et personnels maltraités par la vie et par les politiques éducatives et sociales toujours plus calamiteuses.

La précarisation des jeunes de moins de 30 ans, selon l'IGAS prend des proportions inquiétantes : 20% des jeunes de moins de 30 ans vivent sous le seuil de pauvreté en France, contre 12,8 % sur l'ensemble de la population. Ces chiffres ne font qu'augmenter (en 2011 : 18,9 % et en 2012 : 19,1 %).

20 % présentent des signes de « détresse psychologique », plus de 8 % ont pensé à se suicider (contre 3 % sur l'ensemble de la population). 30% ont renoncé à des soins ou des examens médicaux pour des raisons financières. 30 000 étudiant-es étaient pris en charge pour des repas réguliers par les Restos du Cœur en 2018, ce chiffre ne cesse d'augmenter.

La précarisation ultime touche aujourd'hui les étrangers sans-papiers (réfugié-es, immigré-es, étranger-es en situation régulière qui basculent dans la clandestinité) ; main d'œuvre ultra-exploitée car quasiment sans protection (la CGT est une des organisations à mener la lutte avec eux), ce sont également les souffres-douleurs et les boucs émissaires des forces politiques réactionnaires. Ces pulsions politiques nauséabondes et mortifères ne sont plus, depuis longtemps, l'apanage du Rassemblement National. Toutes les forces de droite (LR, LREM, ...) instrumentalisent honteusement ces précaires, pour monter les autres travailleurs contre eux. Steinbeck, déjà, dans son œuvre littéraire, dénonçait ces manipulations qui garantissent au capital de diviser pour asseoir son pouvoir.

Cette précarité qui découle des politiques publiques mises en œuvre depuis 40 ans, est bien connue, mais l'évènement dramatique de l'immolation d'un jeune étudiant à Lyon, en novembre 2019, a fait prendre conscience à nos collègues de



l'exacerbation du problème. Les dernières réformes engagées (loi travail 2016, baisse du montant des allocations pour le logement, loi asile et immigration de 2018, remise en cause de l'assurance chômage en 2019...) ou programmées (réforme de la retraite) ne font qu'aggraver la précarité et réduisent encore davantage la perspective d'une vie digne. La précarité touche une proportion croissante des étudiant·es et leurs préoccupations matérielles sont quotidiennes et immédiates : se nourrir, se loger, se soigner. La misère et la précarité engendrées par les politiques gouvernementales tuent et ont été exacerbées par le confinement imposé par le gouvernement.

Nos syndicats CGT FERC Sup sont confrontés à ces situations, sans être toujours bien outillés pour y répondre seuls. Le soutien des autres organisations CGT inter-pro, mais aussi l'aide matérielle et organisationnelle d'associations, sont des aides précieuses pour nos camarades. Le Réseau Universités Sans Frontière est un des outils à disposition, la CGT FERC Sup est partie prenante de ce réseau.

La CGT FERC Sup réclame une augmentation notable des budgets des œuvres sociales avec notamment :

- ☑ Un plan ambitieux de construction et réhabilitation de logements à tarifs sociaux et la renationalisation de l'ensemble des logements étudiants aujourd'hui gérés par le privé ;
- ☑ Un rattrapage national s'agissant des mises aux normes européennes d'accès des campus pour les personnes en situation de handicap.
- ☑ Une revalorisation des montants des bourses et APL avec une augmentation du nombre des bénéficiaires ;
- ☑ Le rétablissement d'un financement paritaire État/étudiant·es dans le prix du ticket de RU ;
- ☑ Un réinvestissement pour le développement de la médecine préventive universitaire.

I.4 Répression du mouvement social

I.4.1 Répressions anti-syndicales et policières

Chirac et Sarkozy en rêvaient, Hollande et Macron l'ont fait ! Après deux décennies de criminalisation croissante de l'action syndicale, la répression policière contre toute forme de protestation collective a pris des proportions effrayantes depuis 2016 et le mouvement contre la loi Travail « El Khomri ». Les mobilisations lycéennes, les mobilisations gilets jaunes ont été écrasées avec une violence qui a conduit l'ONU à dénoncer la France pour « un usage violent et répressif de la force ».

En plus de cette répression inadmissible, loi d'urgence après loi d'urgence, les gouvernement restreignent des libertés fondamentales (droit de réunion, de manifestation, d'association, droit syndical...). Certaines mesures d'exception deviennent des mesures de droit courant. Depuis 2015, on a vécu la moitié du temps sous un régime d'exception. La CGT FERC Sup combat pour le maintien du droit de réunion, de manifestation, d'association et pour les libertés syndicales...

Dans nos établissements, cette criminalisation de l'action

militante de contestation conduit nos présidents et présidentes à solliciter régulièrement l'usage des forces de l'ordre. Ce sont des dizaines de camions de CRS à chaque déplacement d'un ministre sur un établissement d'enseignement supérieur, et la multiplication d'instances universitaires qui tiennent leurs séances derrière les grilles fermées et surveillées des rectorats.

Cette violence du pouvoir politique s'accompagne d'une violence du pouvoir patronal, en particulier par la généralisation du « *new public management* », une forme d'organisation du travail appliquée aux services publics qui vise à faire disparaître les temps de respiration pour mieux détruire les collectifs et individualiser le travail (augmentation du temps de travail, pointeuse, surveillance généralisée, politique indemnitaire, gestion des carrières, ...). Ces méthodes d'encadrements conduisent à des atteintes à la santé physique et mentale des agents, en violation des droits humains fondamentaux.

La répression de toute forme de protestation au travail par les pouvoirs en place s'appuie dorénavant largement sur l'entrave et la violence :

- L'entrave, en déportant au sein des rectorats ou des sièges des nouvelles universités fusionnées les séances des instances de direction de nos établissements, loin des travailleuses, des travailleurs et des étudiant·es, et sous bonne protection matérielle (enceinte fermée, grilles caméras, ...) et humaine (gardiens de sociétés privées, forces de police) ;
- La violence, en abusant des situations de pouvoir hiérarchique, de la part des chefs d'établissements (parfois) ou de la hiérarchie intermédiaire (souvent), afin de décourager l'engagement syndical sous toutes ses formes. Ainsi, il peut s'agir d'interdiction abusive de participer à une Heure d'Information Syndicale, à une assemblée générale de syndiqué·es, à une formation syndicale, mais également d'attaque à l'encontre des représentant·es du personnels ;
- Nombre d'élus·es sont littéralement agressés dans les instances, pris à partie, voire menacés, dès qu'ils et elles tentent de faire respecter leurs droits syndicaux, ou s'opposent aux décisions de la Direction. Les instances deviennent parfois de véritables champs de bataille. Les attaques *ad hominem* visent ainsi à isoler les camarades du collectif syndical protecteur. Concrètement, des élu·es sortent en larmes d'instances, humilié·es. Les entrées systématiques aux Registres Santé, Sécurité au Travail (RSST) pour en attester constitue une première étape d'une démarche qui permettra de condamner l'employeur. Les médecins de prévention sont ensuite alertés ; ils constatent d'ailleurs par eux-mêmes le niveau de pression et de violence auxquelles sont soumis les représentant·es des personnels, notamment dans les CHSCT.
- La violence à l'égard des manifestations de gilets jaunes, outre les blessures graves occasionnées par les forces de police, sur ordre, s'est traduite par un millier de condamnations à la prison dont 600 ont été suivies d'incarcérations. On assiste à une véritable fascisation du pouvoir avec notamment un pouvoir de plus en plus concentré dans les mains du président de la république et l'adoption de lois liberticides adoptées d'une manière absolument antidémocratique.

I.4.2 Lois liberticides

Les revendications qui suivent participent de la construction d'une démarche syndicale s'appuyant sur les droits fondamentaux, c'est-à-dire sur les textes les plus élevés de nos sociétés héritières de l'esprit des Lumières : déclaration universelle des droits de l'Homme, textes constitutionnels, déclaration du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elles doivent nous permettre d'agir au quotidien au travail, mais aussi de contribuer efficacement aux convergences des luttes.

La liberté syndicale est en effet une liberté fondamentale, garantie par les textes fondateurs de toutes les démocraties des nations unies (article 23-4 de la déclaration universelle des droits de l'Homme, textes de l'Organisation Internationale du Travail) comme dans notre constitution (articles 6, 7 et 8 du préambule de 1946). Pourtant, le droit syndical au quotidien, ainsi que ses modalités d'action (droit de grève, de réunion sur le lieu et le temps de travail), ne cessent d'être attaqués par les réglementations diverses et par l'organisation du travail.

On connaît le principe du trentième indivisible qui limite considérablement l'exercice du droit de grève dans la Fonction Publique. S'y est ajouté l'arrêt Omon (1978, première application massive en 2003), et, plus récemment, une volonté de recenser au plus près les faits de grèves, en incitant abusivement les collègues à se dénoncer en tant que gréviste (illégal), voire en menaçant les personnels plus difficiles à recenser (les enseignants-chercheurs).

C'est pourquoi il est devenu indispensable aujourd'hui pour chaque syndiqué·e de connaître les bases du droit syndical dans la Fonction Publique (décret n° 82-447), et pour chaque syndicat de ne pas laisser échapper les diverses possibilités permettant aux camarades de quitter leur poste de travail et participer ainsi à l'activité syndicale.

Cela passe bien sûr par une évaluation au plus près des besoins des syndiqué·es lors des demandes de décharges d'activités de service annuelles, remontées en juin par les syndicats auprès de l'Union Nationale. Mais cela passe également par des statuts convenablement rédigés et déposés en mairie afin de permettre à tous les syndiqué·es de participer aux AG et aux congrès de syndicat, une liste des membres du bureau à jour, et bien entendu, par une politique de formation syndicale active auprès de tous nos syndiqué·es.

Le gouvernement a publié entre 120 et 150 ordonnances depuis mai 2017. Par exemple, il a modifié en profondeur le Code du travail et remis en cause la hiérarchie des normes, ainsi que le principe de faveur par celles des 22 septembre et 20 décembre 2017. Il a aussi ouvert à la concurrence des services ferroviaires de transport de voyageurs, transformé la SNCF en société anonyme par celles des 12 décembre 2018, 11 mars et 3 juin 2019. Enfin, à la suite du vote de la loi du 23 mars 2020 relative à l'urgence sanitaire, prorogée jusqu'au 1er juin 2021, il a également publié une soixantaine d'ordonnances concernant tous les domaines de la vie publique. Or, par une décision du 28 mai 2020, le Conseil constitutionnel a modifié le régime juridique des ordonnances dans un sens favorable au pouvoir exécutif au détriment du Parlement, déjà affaibli dans la constitution du 4 octobre 1958. On assiste à un autoritarisme, à un présidentialisme de plus en plus dictatorial. La CGT Ferc Sup appelle à s'y opposer.



I.5 La crise environnementale et le rôle de l'université

La dégradation du système global Terre/atmosphère et l'épuisement accéléré des ressources naturelles liés à l'activité humaine font aujourd'hui l'objet d'un large consensus scientifique. Les mécanismes profonds du système capitaliste (suraccumulation du capital, surconsommation, financiarisation de l'économie) conduisent à des crises, ne permettant pas d'envisager une solution globale à ce problème global. Par ailleurs, ce sont les personnes les plus pauvres, les plus faibles et fragiles à l'échelle de la planète, qui, les premières, en subissent les conséquences (cf. focus).

À l'échelle de l'ESR, l'action syndicale peut s'emparer de ce sujet, et cela de deux manières :

1) comme tout autre secteur syndical, en proposant des contributions et des actions à nos collègues dans le cadre syndical :

- Évaluer et corriger l'impact des pollutions (air / eau / sol / canalisations) ou de l'isolation des bâtiments de nos établissements sur l'hygiène et la sécurité (CHSCT) ;
- Porter des projets alternatifs, s'agissant du patrimoine (aménagement individuel et collectif de travail, douches, eau potable filtrée,...), des grands équipements scientifiques et techniques (alternative à la climatisation, nouveaux matériaux, méthodes « low tech », ...), de la contribution de l'université à la vie de la cité (CA, CHSCT) ;
- Lutter contre la dévotion du patrimoine aux établissements, source d'injustice, de pollution et de délabrements accélérés ;

- Se saisir des enjeux du développement et des pratiques professionnels raisonnés du numérique au travail et porter une réflexion sur les pratiques de mobilité (colloques, missions de terrain) ;
- Se saisir des enjeux liés à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) pour obtenir de nouvelles conquêtes pour les travailleurs et les citoyens ;
- Se saisir des enjeux liés aux transports, et notamment au développement des transports décarbonés et de la gratuité des transports publics, financés par les employeurs ;
- Sortir de la culpabilisation permanente des travailleurs pauvres ;
- Agir, en lien avec l'action sociale, pour améliorer la qualité de la restauration collective des agents, en particulier en augmentant la proportion des plats préparés sur place, avec le maximum de produits de saisons et de proximité issus de l'agriculture biologique.

2) Le syndicalisme de l'ESR est appelé à jouer un rôle particulier dans la situation présente. Si la crise environnementale fait l'objet d'un large consensus, celui-ci n'est pas sans être contesté par les climato-sceptiques, d'une part ; d'autre part, une vision claire des enjeux scientifiques, techniques et politiques de la crise n'est pas facile à former, partager et diffuser. Les établissements de l'enseignement supérieur ont en leur sein la recherche consacrée à ces questions, mais aucune spécialité scientifique ne peut à elle seule produire une représentation globale de la situation et en déduire un programme d'action. Cela ne peut se produire qu'à travers un effort d'appropriation collective des savoirs tourné vers l'action. Notre syndicalisme de l'enseignement supérieur et de la recherche peut favoriser l'émergence de cette appropriation qui permette de décrire la situation et d'agir. Il met au service de cette tâche sa longue histoire d'appropriation collective du savoir et sa réflexion sur les pédagogies portées par l'histoire

du mouvement ouvrier. Pour rappel, dans son document de congrès 2017, la CGT FERC Sup a résolu d'ouvrir «une réflexion sur les pédagogies adéquates à un enseignement supérieur émancipateur, qui ouvre la voie du savoir au grand nombre sans en affaiblir la rigueur et la richesse» et notamment sur la question de savoir ce qu'elle apprend de sa propre histoire : l'histoire des luttes du mouvement ouvrier ne recèle-t-elle pas un trésor de méthodes et de pratiques permettant à un collectif d'égaux de s'approprier des connaissances, pratiques et théoriques, afin d'en faire un savoir commun robuste, applicable à des situations nouvelles complexes ?

Si c'est le cas, sont-elles transférables à un apprentissage commun du savoir adossé à la recherche, c'est-à-dire d'un savoir mouvant, complexe, toujours à interroger ? Favoriser la recherche et l'expérimentation dans ces directions, c'est au fond se demander si la recherche, abordée ainsi, collectivement, n'est pas émancipatrice. Si c'était le cas, les choses seraient alors réversibles : un apprentissage de la recherche fait avec le moyen des luttes deviendrait aussi un réservoir pour penser de nouvelles luttes (<http://www.resistances.net/spip.php?article80>).

C'est avec ces armes que le syndicalisme CGT de l'enseignement supérieur peut contribuer à l'appropriation collective de la culture scientifique et politique nécessaire pour relever les défis démocratiques concernant l'habitabilité de la terre et la faire vivre dans nos pratiques citoyennes au quotidien. Cette culture scientifique et politique met en évidence la nécessité de changer radicalement les structures de la société pour donner un cours nouveau à cette dernière qui soit au service de la satisfaction des besoins de tous et non plus au service du profit maximum de quelques milliardaires.

La CGT Ferc Sup revendique la déclinaison des revendications environnementales de la CGT dans l'ESR.



II. Thème 2 : À la rencontre des collègues pour développer nos revendications

II.1 Renouer avec la dignité au travail et par le travail

On ne se lève pas le matin uniquement pour « gagner sa vie » ! Par notre travail au quotidien, nous nous inscrivons dans la longue histoire de la société humaine. Notre travail, même lors des moments difficiles, peut participer à notre construction individuelle. Mais il peut également ruiner notre santé et détruire notre vie. La première demande des travailleurs et des travailleuses est très souvent une exigence de respect de leur dignité, de femme et d'homme, de citoyen, de travailleur...

Cette dignité passe par des éléments tangibles et concrets : de bons outils, un bon environnement de travail, des salaires décents permettant de répondre à nos besoins sociaux, un statut garantissant nos droits de travailleurs, la reconnaissance du travail effectué et de l'expérience professionnelle acquise, l'accès à une formation professionnelle de qualité, la possibilité de concilier harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle.

La CGT FERC Sup a développé sur tous ces points des revendications détaillées et cohérentes. Elles sont reprises et mises à jour ci-dessous.

II.1.1 Conditions de travail

Pour une majorité d'entre nous et depuis plusieurs décennies, les restructurations du secteur décident de nos conditions de travail. C'est pourquoi la CGT FERC Sup, en lien avec les autres organisations CGT, s'efforce de construire une démarche syndicale qui permette de renouer avec la construction de revendications en prise avec le réel et avec tous les travailleurs, afin d'obtenir de nos employeurs des réponses à la hauteur. Le carreau cassé cher à Henri Krasucki est encore d'actualité : des toilettes bouchées jusqu'à l'absence de poste de travail pour certains enseignant·es-chercheur·es.

Les risques socio-organisationnels (dit RPS) ne sont pas une fatalité. Loin des fumeuses « QVT » (Qualité de Vie au Travail), notre approche CGT passe par la reconstruction des collectifs de travail, l'aménagement d'espaces et de temps de respiration, l'engagement syndical pour sortir de l'urgence du quotidien. La formation syndicale en travail-santé, les formations sur site déployées par la FERC Sup depuis 2013 pour tous les syndiqué·es, en lien avec les deux jours de formation syndicale CHSCT pour les mandaté·es, permettent à nos syndicats et à nos camarades d'avancer sur ces questions. La formation syndicale redonne de l'assurance aux camarades, elle permet de dire « non » au pouvoir ou aux exigences sans limite d'une hiérarchie, elle aussi désarmée, « non » aux organisations pathogènes, « non » à l'urgence. En reprenant la main sur notre travail, nous retrouvons également le sens de notre carrière de fonctionnaire.

Notre environnement de travail ne doit jamais nuire à notre santé, sur ce point nos employeurs ont une obligation de résultats. Les progrès de ces dernières années, sous l'impulsion des CHSCT (stockage des produits chimiques, remplacement

ou condamnation des hottes aspirantes défaillantes, nouveaux laboratoires, fin du déni concernant la présence d'amiante, ...) doit s'amplifier. Les atteintes à la santé ne doivent pas rester impunies. Pour cela, nous devons développer l'appropriation par les travailleurs des outils permettant d'assurer mémoire et traçabilité : registres Santé, Sécurité au Travail (SST), registres des Dangers Graves et Imminents (DGI), déclarations et imputation des Accidents de Travail et des Maladies Professionnelles (AT/MP). Par ailleurs, nos employeurs doivent contrôler notre exposition aux produits dangereux (amiante, COV, ...) pendant toute notre carrière. Nous devons les contraindre à assurer leurs obligations. Dans la même veine, les rénovations du patrimoine vieillissant doivent être exécutées après consultation des travailleurs via leur CHSCT. La prise en compte de leur impact environnemental, direct et indirect, est une exigence nouvelle mais qui doit permettre d'améliorer encore nos conditions de vie au travail.

Enfin, l'action syndicale doit s'assurer de la mise en place de services de santé au travail dans chaque établissement, avec des moyens humains (médecins, infirmières, psychologues du travail, ergonomes, personnels administratifs) et matériel (des locaux sur chaque site, bien identifiés, avec des permanences des médecins et infirmières publiées et diffusées). Un rendez-vous annuel entre le syndicat et le / les médecins du travail doit également permettre la circulation d'informations, dans l'intérêt de tous les travailleurs et travailleuses. Enfin, le CHSCT doit pouvoir s'assurer de l'indépendance du médecin du travail.

II.1.2 Temps de travail

Après le rapport Laurent de 2015, l'État et nos employeurs s'appuient aujourd'hui sur les rapports de la Cour des Comptes pour augmenter sans contrepartie notre temps de travail. Notre réponse doit d'abord permettre de construire les résistances à ces politiques réactionnaires. La mobilisation des collègues sur ces questions sensibles est possible. Démontrer l'impact négatif du temps de travail sur notre santé est également une démarche efficace, et opposable.

Elle doit également être volontaire et revendicative, par exemple en déclinant la revendication confédérale des 32 heures hebdomadaires dans notre secteur : travailler moins, pour plus de justice sociale, c'est aussi commencer à gagner la bataille du temps, en retrouvant des espaces pour se cultiver, participer à la vie de la cité, consommer moins et consommer mieux, bref, travailler mieux et vivre mieux. Nous revendiquons une semaine de quatre jours. L'arrivée du télétravail ne doit pas être un alibi pour enterrer cette vieille revendication qui reste une idée neuve.

A contrario, les pistes que propose le gouvernement visent à flexibiliser et augmenter le temps de travail. Par exemple, la modulation du service d'enseignement, qui a été repoussée en pratique depuis 2009, pourrait revenir via la LPR. La réduction du temps de travail doit également concerner les enseignants-chercheurs, car aucune des diminutions obtenues par les salariés n'a été appliquée aux enseignants-chercheurs. Les accords sur

la réduction du temps de travail (ARTT) sont remis en cause à chaque restructuration et réorganisation de service, pour imposer des augmentations de temps de travail. En bibliothèque universitaire, notamment, les conquêtes et accords locaux favorables sont systématiquement rognés par les directions, malgré la résistance des personnels.

Le télétravail est de plus en plus demandé par des collègues, afin notamment, de limiter les temps de transport et d'échapper à l'ambiance pathogène. L'employeur public l'autorise à présent (cf. Arrêté du 3 novembre 2017). Toutefois, le télétravail reste un outil à double tranchant : il peut être un outil de casse du collectif de travail ou un palliatif lors de restructurations (éloignement du lieu de travail «compensé» par un télétravail certains jours). Le cadre juridique reste peu contraignant pour l'administration : notre ministère a assoupli des règles dans la Fonction Publique (FP) déjà insuffisantes (Décret n° 2016-151 modifié par le décret 2020-524), pour permettre aux établissements d'y déroger, ne respectant pas la hiérarchie des normes. Si le poste de travail (ordinateur) reste à la charge de l'employeur, bien des obligations attachées à l'employeur reposent sur les télé-travailleurs (assurance habitation, certification électrique du domicile, connexion internet, confidentialité des données...). Le risque d'une augmentation de la charge de travail existe. C'est pourquoi le CHSCT doit s'assurer que le télétravail ne se déploie pas contre l'intérêt des travailleurs et que le droit à la déconnexion s'applique.

Enfin, l'activité syndicale se déroule sur le lieu et le temps de travail. Ne laissons pas échapper nos droits syndicaux menacés. C'est en les connaissant que nous les utilisons mieux, c'est en les utilisant que nous travaillons à leur développement. N'oublions pas enfin que cette activité syndicale ne doit jamais faire obstacle à notre carrière et à nos promotions. La discrimination syndicale commence à être lourdement condamnée par les tribunaux, la CGT a développé une méthode (la méthode Clerc) pour constater cette discrimination syndicale, utilisons là plus et mieux. Le cadre réglementaire dans la FP a changé récemment, mais uniquement pour les permanents syndicaux et assimilés (> 70 % de temps syndical) afin de s'assurer d'une progression

de carrière à la vitesse moyenne. C'est un progrès. L'engagement syndical n'est pas un chemin de croix ni une initiation au martyr !

C'est pourquoi la CGT FERC Sup revendique :

- ☑ que l'employeur prenne en charge, pour chaque agent en situation de télétravail, même partielle et irrégulière, et conformément à la loi de 2012, « le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. » ; il faut lutter contre la dérogation introduite sur l'utilisation de son ordinateur personnel ;
- ☑ que l'employeur fournisse les outils de travail,
- ☑ que l'employeur respecte son obligation de former les agents et l'encadrement au télétravail ;
- ☑ que l'employeur respecte son obligation d'adapter le poste de travail. Cette obligation n'est pas réservée aux seuls collègues en situation de handicap ; nous revendiquons que l'employeur prenne en charge tout le poste de travail et pas seulement le matériel informatique : chaise de bureau ergonomique de droit pour chaque travailleur, et, au besoin, éclairage, bureau, ...
- ☑ l'employeur doit s'assurer que chaque télétravailleur sera reçu par la médecine de prévention afin de s'assurer de sa situation de santé et de le former aux risques particuliers du télétravail ;
- ☑ l'employeur doit évaluer les risques liés à la nouvelle situation (explosion du télétravail) et, bien entendu, il doit continuer à assurer la santé et la sécurité des agents ;
- ☑ un bilan du télétravail doit être fait (TMS, épuisement, stress, désorganisation, ...) chaque année et avant toute modification du cadre réglementaire du télétravail dans nos établissements.



II.1.3 Formation continue des personnels

On assiste à la mise en place massive de formations proposées par l'AMUE (agence mutualisation université et établissements ESR, pilotée en grande partie par la CPU), ces formations sont déployées sur tout le territoire. Des thématiques nombreuses autour de la gestion de projet, l'accompagnement au changement, le pilotage, le management, mais aussi des formations plus ou moins douteuses sont proposées aux collègues qui encadrent : citons par exemple la formation «savoir identifier des personnalités difficiles et apprendre à en faire une cartographie dans son service» (sic !).

Peu de formations sont à l'initiative des agents, ils doivent majoritairement «piocher» dans un plan de formation construit par les directions en fonction des besoins «stratégiques» de l'établissement. Enfin, la formation des enseignant-chercheur-es (EC) restent la portion congrue du plan de formation.

Par l'intermédiaire de nos élus CGT au Comité Technique d'Établissement (CTE), nous pouvons obtenir des avancées, d'abord en informant les collègues de possibilités trop souvent ignorées (par exemple les bourses Erasmus permettant aux agents de se rendre dans une université européenne pour y découvrir un autre espace professionnel), ensuite en ouvrant de nouvelles possibilités (élargir le catalogue des formations proposées par défaut, y compris à des formations qui ne sont pas directement en lien avec le métier ou le travail). La formation des nouveaux EC à leur métier d'enseignant mérite une attention particulière, comme leur formation tout au long de la carrière à des aspects précis de l'enseignement et de la recherche.

La commission « Congé de formation » traite des dossiers individuels de demande de congés de formation. Cette commission est constituée en partie de représentants du personnel via les organisations représentées au CTE. Trop souvent, cette commission reste à la seule main de l'administration, avec quelques syndicats seulement, souvent proches de la direction. Nous ne devons pas désertier cette instance discrète mais qui peut prendre une grande importance pour les collègues, à un moment précis de leur carrière.

Enfin, il faut souligner l'importance d'un plan de formation obligatoire aux risques du poste de travail, pour les collègues en situation de responsabilité, en particulier sur le cadre réglementaire et les enjeux liés à la santé et la sécurité au travail, et plus généralement pour tous les collègues confrontés aux évolutions technologiques de leur outil de travail.

La mise en place du Compte personnel de formation (CPF) tend à monétiser les droits à la formation : à terme, les salariés ne cumuleraient plus des droits comptabilisés en heures de formation, mais des droits comptabilisés en frais de formation. En parallèle, les gouvernements successifs ont ouvert la formation professionnelle à la concurrence et sont en train de liquider l'AFFPA (1 500 suppressions de postes sur 6 400 salariés), après avoir baissé l'obligation légale de financement de la formation professionnelle. C'est donc une véritable marchandisation / destruction de la formation professionnelle qui s'opère et que nous dénonçons avec force.

Le décret Fonction publique n° 2017-928 énonce que chaque ministère décide des plafonds en heures et en frais de formation. Or le ministère prévoyait des plafonds auxquels les établissements pourraient déroger par le bas : le moins-disant social pour les personnels était donc possible dans le cadre de l'autonomie, et probable, vue la situation financière des établissements. Pourtant, les plafonds prévus restent très bas, bien qu'ils aient été ré-haussés suite aux demandes des OS, passant de 25 € à 30 €/heure et de 1 500 € à 2 500 €/an. Finalement, face à l'opposition de toutes les organisations syndicales, le ministère a renoncé à son texte. Il reste aux syndicats à surveiller leurs établissements pour éviter que ne passent des arrêtés locaux qui restreindraient, de fait, le droit à la formation.

Voir : <http://cgt.fercsup.net/les-dossiers/les-instances/le-ct-ministeriel/article/ct-mesr-o-18-mars-2019-o-compte-rendu-des-representant-es-de-la-ferc-cgt>

C'est pourquoi la CGT FERC Sup revendique :

- ☑ Des services de santé au travail dans chaque établissement avec les moyens nécessaires (médecins, personnels infirmiers, ergonomes, psychologues du travail, administratifs, budgets, bâtiments) avec des garanties sur l'indépendance des médecins du travail ;
- ☑ Face au refus plus que fréquent de créer ces services, la CGT FERC Sup se propose de :
- ☑ lancer un recensement du nombre de médecins de prévention par établissements d'enseignement supérieur et de recherche (prorata du nombre d'agent-es)
- ☑ lister les universités où n'existent pas d'ergonomes, de psychologues du travail.
- ☑ Ces actions seront rendues publiques, notamment à destination des personnels de l'ESR.
- ☑ La CGT FERC Sup revendique l'application de l'accord de 2015 sur la mise en place des RPS au sein du DUERP : la CGT FERC Sup se propose donc de lister les universités où les DUERP ne prennent pas en compte les RPS. Ce recensement sera rendu public, notamment à destination des personnels de l'ESR.
- ☑ La CGT FERC Sup revendique le respect de la présomption d'imputabilité pour les accidents de service (AS) et de travail. De même, il importe de faire cesser la sous-déclaration pour les AS et MP, en
 - ☑ communiquant sur ces procédures (flyer, brochure).
 - ☑ en accompagnant les collègues victimes des AS et MP dans leurs démarches.
 - ☑ en dénonçant les entraves faites par l'employeur à ces reconnaissances de manière publique.
- ☑ La CGT FERC Sup revendique une réelle présomption d'imputabilité : le CITIS doit être accordé de manière provisoire à l'agent victime d'un AS dès le dépôt de sa demande, et dans l'attente de la décision finale de l'employeur, sans demande de remboursement.

- ☑ La CGT FERC Sup revendique la transformation de la médecine chargée des expertises, de la médecine agréée (en finir avec la désignation par l'employeur, prévoir plus largement et explicitement la possibilité d'une contre-expertise dont le coût financier soit pris en charge par l'employeur...). Nous revendiquons la possibilité pour l'agent.e d'être présent.e, s'il ou elle le souhaite, lors de la réunion de la commission de réforme.
- ☑ Afin de faire respecter les droits des agent-es et des représentant-es des personnels en termes de Santé et Sécurité au travail, la CGT FERC Supse propose d'initier, à partir des recensements effectués, des contentieux à valeur symbolique forte, après en avoir évalué soigneusement l'intérêt et les implications.
- ☑ Une visite médicale annuelle pour tous les travailleurs et travailleuses ;
- ☑ l'abandon de la mise en place des CSA par disparition des CHSCT. Si le CSA est mis en place, il faut que les moyens dédiés aux questions SST (temps spécifique, local CSA équipé, moyens d'information) soient les mêmes, voire meilleurs que celui de l'actuel CHSCT ;
- ☑ Le respect du droit pour tout salarié aux congés de formation économique, sociale ou syndicale : 12 jours/an, sans condition d'ancienneté ni perte de salaire ;
- ☑ Revendication de 18 jours/an pour les formatrices et formateurs syndicaux ;
- ☑ En cas de mise en place des CSA, une formation réglementaire obligatoire dans le mandat lié aux questions SST d'au moins cinq jours (au lieu de 2 jours actuels) assurée par l'organisation syndicale des mandaté-es et prise en charge par l'employeur ;
- ☑ Appliquer le suivi d'exposition et le suivi post-professionnel pour tous les agents ;
- ☑ Pas moins de 45 jours de congés annuels pour les personnels BIATOSS, et ne pas imposer la prise des reliquats ;
- ☑ La possibilité pour chaque personnel BIATOSS d'accéder à des journées d'ARTT supplémentaires s'il le souhaite ;
- ☑ Le respect des temps d'habillement, de douche, de pause et de tous les temps contraints qui sont du temps de travail ;
- ☑ Le passage aux 32h hebdomadaires sans perte de salaire, ni de droit à congés, sur la base d'une semaine de quatre jours ;
- ☑ Le passage à 150h TD par an pour les enseignant-es-chercheur-es et à 300h TD pour les enseignant-es, avec un maximum hebdomadaire de 15h ;
- ☑ Pas de modulation de service d'enseignement à la hausse ;

- ☑ Des réductions de service de droit pour les enseignant-es qui préparent une thèse ;
- ☑ La comptabilisation des heures de TP, comme des heures de TD, pour tous les personnels (doctorant-es, ATER, vacataires compris).
- ☑ Les procédures d'attribution des services d'enseignement doivent être transparentes et équitables ; les enseignant-es doivent être en mesure de refuser les heures complémentaires ;
- ☑ Refuser la mise en œuvre de la modulation des services d'enseignements, des plans pluriannuels de services, et de toute tentative de contrôle hiérarchique des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-es remettant en cause leurs libertés académiques, quel que soit leur statut ;
- ☑ L'abrogation du Compte Personnel de Formation (CPF) qui monétise la formation des salarié-es ;
- ☑ La possibilité de suivre les formations de son choix sans lien direct avec son métier et son travail, tout en étant financé par son employeur ;
- ☑ Des formations professionnelles qualifiantes, sur le temps de travail (au minimum 10 % du temps de travail) avec maintien intégral du salaire ;
- ☑ Des formations pour les jeunes maîtres et maîtresses de conférences avec des réductions de charge de service ;
- ☑ Des formations à l'initiative des agents ;
- ☑ Une commission «formation continue» avec des représentants des OS présentes au CT, qui instruit les demandes individuelles de formations, de congé formation et qui participe à la préparation du plan de formation.
- ☑ Des formations aux risques sociaux-organisationnels (improprement appelés RPS) à destination des encadrant-es, dont les directrices et directeurs de thèse.



II.2 Le statut de fonctionnaire dans l'ESR

II.2.1 Les attaques spécifiques qu'il subit

Nous avons affaire à une loi qui s'applique à l'ensemble des personnels d'Etat. Même si parfois on parle de l'État-employeur, les fonctionnaires ne font pas qu'exercer individuellement des fonctions mais participent collectivement à la réalisation des missions publiques, au service de l'ensemble de la population et selon un code très précis qui leur impose des obligations et leur assure droits individuels et garanties collectives. Ainsi, le lien qui les lie à l'Etat a une nature différente de celui qu'entretiennent les salariés avec leur employeur.

L'idée de génie de 1946 est que c'est sur ces missions que seront garanties aux usagers la qualité et l'égalité de traitement qui constituent la pierre angulaire de tout le système. Autrement dit, les droits des fonctionnaires et des usagers sont garantis solidairement.

Nos obligations sont toutes tournées vers ce souci d'égalité de traitement et d'accès au service public de toute la population : toutes les grilles de la Fonction Publique sont construites à partir des paliers constitués par les titres et diplômes scolaires et universitaires. À chaque niveau de formation, correspond un niveau de recrutement, un corps donc, où l'ensemble des agents est soumis aux mêmes règles. Ce sont ces règles qu'on appelle le statut particulier du corps qui est la base du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires.

Le recrutement se fait par concours simplement parce qu'il constitue le seul moyen de donner à une personne le classement adéquat correspondant à sa qualification. Dit autrement, c'est le concours qui lui confère un grade et ce grade lui donne vocation à occuper un emploi donné. Et pas l'inverse !

C'est là notre deuxième garantie : la séparation du grade et de l'emploi dont l'avantage n'est pas à démontrer : personne ne peut vous contester votre classement. Votre grade vous appartient, comme vous appartient votre qualification et il vous est toujours reconnu et rémunéré.

Si l'on fait tomber cette garantie, demain, plus rien ne garantira à l'agent que son classement sera définitif. Il pourra donc être remis en cause pour n'importe quelle raison, le traitement pourra être revu à la baisse et le licenciement permis. Là, pour le coup, la latitude de la hiérarchie serait totale.

La carrière est à la fois une garantie collective puisqu'elle s'applique à tous les fonctionnaires et un droit individuel puisqu'il est attaché au classement personnel de chaque agent. Par définition, elle est une notion évolutive et, dans le statut de la Fonction Publique, son déroulement est codifié par les dispositions du statut particulier du corps auquel on appartient. C'est ce qui nous fonde à défendre notre Fonction Publique de carrière (à l'inverse d'une logique de FP de métier).

Il y a déroulement de carrière parce que, tout au long de sa vie professionnelle, un fonctionnaire verra sa qualification progresser. En même temps, évoluera son classement sur la grille de rémunération qui est une succession d'échelons indicés permettant de calculer le traitement à chaque moment de la carrière. Cela aussi nous le défendons, sachant que certaines grilles du privé ne prennent pas en compte l'ancienneté dans la carrière...

La revendication portée depuis toujours par la CGT FERC Sup de la reconnaissance des qualifications dans la grille et le traitement reste pour autant toujours d'actualité et durera aussi longtemps que nos directions prétendront nous demander plus de professionnalisme, plus de résultats, plus de performances en nous refusant toute amélioration de notre situation, voire même en la dégradant.

Le non-titulariat s'est fortement développé ces dernières années, et représente aujourd'hui 37% des effectifs. Par ailleurs, la politique de gestion des personnels a mené à d'autres conséquences, tirant vers le bas les conditions d'exercice de nos missions :

- Des candidates et des candidats toujours plus qualifiés pour des concours de moins en moins classés et donc de moins en moins bien rémunérés ce qui a généré un sous-classement très important, des primes sous le manteau et le désamour d'une grande partie des personnels à l'égard de la séparation du grade et de l'emploi ;
- Une réduction drastique des emplois et donc des concours ouverts favorisant le clientélisme ;
- La pérennisation des CDD et la création de CDI dans la FP qui sont les vrais « hors-statuts » d'aujourd'hui sans droits, sans garanties dans la quasi-totalité des établissements, ni réglementation commune nationale ;
- Une gestion des emplois et des personnes (somme toute des qualifications) par les établissements, mis en demeure de faire passer les contraintes budgétaires avant toute considération de l'intérêt général, (dont ils ne sont pas comptables !) ;
- Un blocage des négociations salariales et le gel du point d'indice qui font des agents publics une troupe de travailleurs et de travailleuses pauvres. Le salaire médian des agents publics est situé très bas, partiellement compensés par des primes, individualisées par nature ;
- Enfin, des pressions européennes et nationales pour transformer l'Université française en auxiliaire dévouée d'une politique de récession, de redéploiements et d'accompagnement de la crise qui renoue avec l'élitisme, la sélection et la ségrégation sociale, toutes choses que nous pensions avoir remises au hangar du passé.

Dans l'ESR, spécifiquement, certains personnels sont habitués à la vision « métier » de leur travail, c'est-à-dire vue uniquement à travers le prisme de leur emploi en oubliant la notion de grade (ce qui n'enlève rien à l'attachement de chacun à l'exercice de son travail par son métier) et à la gestion particulière liée à leurs statuts dérogatoires (ITRF, enseignants et EC notamment). L'autonomie de gestion des établissements contribue également à développer une vision localiste, voire concurrentielle, du travail. Enfin, l'absence de formation aux notions statutaires, même les plus élémentaires, complète le dispositif. Ces trois éléments, qui servent certains intérêts bien compris, contribuent à éloigner les personnels du service public et de leur statut. Les coups de canif ou de hache successifs ont largement entamé les garanties statutaires des fonctionnaires. Malgré cela, les statuts particuliers et le statut général restent vivants dans l'esprit des collègues.

À la lumière de l'actualité et des restructurations tous azimuts,

on passe aisément de la problématique statutaire à celle de la revendication car, la mise au pilon des droits et garanties des fonctionnaires est une atteinte meurtrière aux droits et aux garanties de tous les agents publics et corollairement à ceux de l'ensemble des usagers et de la population.

Il nous appartient donc, à nous d'abord, de porter très haut non pas le statut tel qu'on nous l'a décheté mais bien les valeurs et les garanties dont il est porteur pour toutes et tous.

Montrer que nos combats ne sont pas corporatistes et ringards mais modernes et généreux. Que c'est bien le progrès social qui est au centre de nos revendications et non pas un intérêt étroit de supposé-es « privilégié-es ».

Nos propositions, pour être entendues et validées par le plus grand nombre doivent être construites avec ce souci constant : concilier, tricoter ensemble nos intérêts d'agents publics et ceux de l'ensemble du corps social.

Les personnels BIATOSS (statuts des bibliothèques, de l'AENES, des ITRF, ...), les personnels enseignants et EC réalisent pleinement des missions de service public de l'État (et non régionales) et doivent donc être fonctionnaires d'État. L'enjeu est bien la formation de la jeunesse et de garantir l'égal accès pour tous aux connaissances et à la recherche du plus haut niveau.

On observe une diminution des recrutements dans les corps de l'AENES, dans nos établissements, certes variable, mais qui laisse craindre, à terme, leur extinction dans le supérieur. L'autonomisation de nos établissements et les fusions ont accentué ce processus. Pourtant ce corps est initialement celui de l'administratif et du financier. Les primes ne sont pas identiques selon qu'un personnel AENES exerce dans le supérieur ou dans l'éducation nationale souvent au détriment du supérieur. Le droit à la mobilité des AENES, avec mise au mouvement, n'existe pas pour les ITRF. La conquête de ce droit, conforme au statut général, sera encore plus difficile sans point d'appui sur celui des collègues AENES. La possibilité de fusion des corps et la création de corps interministériels répondaient à une volonté de « simplification » administrative sans lien avec le travail réel. Mais on tend aussi vers l'organisation de demandes d'intégration de l'AENES dans le corps des ITRF. De plus la diminution des personnels de l'AENES entraîne une baisse des possibilités d'avancement puisque celles-ci sont liées au nombre de personnel dans l'établissement. Le droit à une carrière est donc confisqué. Nous demandons le maintien et la réhabilitation de ce corps dans l'enseignement supérieur avec toutes les prérogatives qui lui sont dû.

Par conséquent, la CGT FERC Sup continue de s'opposer à toute velléité, qui revient régulièrement, de transferts de personnels à la FP territoriale, de modifier les statuts pour créer de véritables « fonctionnaires d'établissement », ou de recourir au CDI de droit privé sous couvert d'harmonisation, de souplesse et de modernité.

Le recrutement direct en CDI constitue une attaque très dure contre le service public. Il a été autorisé dès 2007 dans l'enseignement supérieur avec la loi LRU pour les fonctions techniques et administratives de catégorie A ou pour des fonctions d'enseignant-chercheur et il a ensuite été généralisé depuis le 1er janvier 2020 par la loi «FP». Des directions, sans

même attendre les prochains « assouplissements » prévus par la LPR, s'engouffrent dans ce dispositif pour mettre en concurrence les personnels dès le recrutement (cf. à l'INRIA : on est recruté-e soit comme fonctionnaire (chargé-e de recherche), soit en CDI avec une paie majorée de 50 % mais sans garantie statutaire).

Enfin, une vague de restructurations, d'externalisations ou de suppressions de missions, de suppressions de postes (120 000 dont 50 000 dans la FPE), est imposée par le gouvernement Macron. C'est une véritable saignée du service public qui est à l'œuvre, réduisant le service rendu au public, territorialisant ou éloignant le service public et mettant à mal les personnels, pour le plus grand profit des entreprises privées. Dans l'ESR, alors même que le nombre d'étudiants augmente et que les besoins se complexifient et se développent, les suppressions de postes ont bien lieu, sans qu'il soit facile d'en mesurer l'ampleur en raison de l'autonomie et des restructurations constantes depuis 10 ans. «Faire plus avec moins» est la règle partout : la souffrance au travail s'en trouve démultipliée.

Comme exemple du manque de postes, le ministère reconnaît 180 M€ de budget pour les Heures Complémentaires (HC). Au taux horaire de 41 € (largement sous-payé, cf. ci-dessous), cela correspond à 4,4 millions d'heures complémentaires (!) qui sont effectuées chaque année et qui devraient être réalisées par un EC dans son service. Donc, sans même compter les heures de cours assurées par les vacataires (cf. ci-dessous), il manque 23 000 enseignant-es-chercheur-es pour assurer les enseignements dispensés en HC (sur 49 000 EC + 6 700 hospitalo-universitaires). En résumé, il faudrait 40 % de personnel EC en plus, rien que pour assurer les HC ! Si on ajoute le service fait par des vacataires ou des contractuels (1,6 M d'h, soit 8 500 postes), le chiffre est beaucoup plus élevé.



II.2.2 Mobilité contrainte ou volontaire/fonctionnelle ou géographique (ComUE, restructurations, ordonnances...)

Les mutations dans l'ESR (voir aussi le I.1.2) sont inexistantes ou largement insuffisantes pour les personnels ITRF, enseignants et EC. Les possibilités de mutations se réduisent également pour les AENES et les personnels de Bibliothèque (postes profilés pour les catégories A et souvent B). C'est pourtant un droit des fonctionnaires d'État, qui n'est que peu ou pas appliqué. En pratique, il faut candidater sur un poste et c'est un quasi-recrutement qui est réalisé.

Pour «fluidifier» les restructurations de la Fonction Publique, le gouvernement a prévu divers dispositifs de «mobilité» généralement forcée : fin des CAP «mobilité», rupture conventionnelle, pressions pour accepter un poste «ailleurs»... Ainsi, il est prévu, en cas de suppression de poste, que la demande de mutation soit super-prioritaire (devant les rapprochements de conjoint et le handicap, notamment). La CGT FERC Sup rappelle que l'employeur public est responsable des restructurations qu'il ordonne et qu'il doit fournir un emploi à tout fonctionnaire (en respectant ses contraintes géographiques, son grade et son statut). Il est inadmissible que les restructurations soient utilisées pour licencier des fonctionnaires. Il est tout aussi inadmissible que les restructurations aient pour conséquence la limitation des mutations prioritaires (avant leur liquidation pur et simple).

Pour la mobilité, la CGT FERC Sup revendique :

- ☑ Un système de mutations académique et national, après avis des CAP, pour les corps des BIATOSS et Enseignant-es - Chercheur-es ;
- ☑ Un système de mutation national et par discipline après avis du CNU, pour les personnels EC. La campagne de mutation doit être distincte de la campagne de recrutement, un volant minimal de postes doit être ouvert à la mutation dans chaque établissement et ces mutations ne doivent pas avoir un caractère sélectif ;
- ☑ Pour tous les corps, les mobilités prioritaires (rapprochement de conjoints, handicap, intérêts pour les territoires d'Outre-Mer...) doivent être un droit effectif.

II.3 Les rémunérations

Un traitement décent, proportionnel à nos qualifications (nos diplômes et notre expérience professionnelle) pour couvrir nos besoins sociaux : voilà la première marque de respect qu'est en droit d'attendre un travailleur. À cette aune, la situation dans la Fonction Publique est catastrophique : près de 20 ans de quasi-gel du point d'indice c'est à dire 18 % de perte de pouvoir d'achat, de 306 € à 1065 € de perte de salaire par mois selon l'UFSE-CGT. À cela s'ajoute une augmentation de près de 3 % des cotisations retraites salariales. Ainsi que des grilles vieillissantes, du fait de «l'effet accordéon» après la suppression des premiers échelons pour que les salaires de la Fonction Publique ne soient

pas inférieurs au SMIC !

Nos revendications continuent d'évoluer. Il existe aussi plusieurs points à préciser, à la fois pour mieux valoriser les diplômes délivrés par nos propres établissements, mais également pour réaffirmer notre attachement à un service public de qualité, assuré par des agents qualifiés, bien rémunérés et jouissant d'un droit à la formation continue tout au long de leur carrière.

II.3.1 Les grilles, le point d'indice

Notre première revendication est une revalorisation du point d'indice de 20 %, afin de mettre un coup d'arrêt au déclassé social des fonctionnaires et agents publics.

À cette revendication s'ajoutent des revendications précises sur les grilles de traitement, conformes aux revendications confédérales, mais adaptées aux particularités de notre secteur. Les grilles permettent d'assurer la double reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle. C'est un élément décisif pour tous les agents, une preuve du respect qu'ils méritent, et un élément de leur implication dans le travail, afin de leur permettre d'avancer, de se former et d'évoluer pendant toute la durée de leur vie professionnelle.

Depuis deux décennies, on assiste à un tassement par le bas de l'ensemble des grilles. L'amplitude entre le plus bas et le plus haut salaire ne cesse de diminuer. Pourtant, cette amplitude doit se décliner sur la totalité des corps et grades de la population universitaire, afin d'assurer à tous les agent-es de vraies carrières cohérentes et motivantes.

Il s'agit en particulier de supprimer les points de blocages dans les carrières, blocages souvent liés à des raisons conjoncturelles et sans rapport avec l'engagement professionnel de l'agent.

La CGT FERC Sup revendique :

- ☑ de ne conserver, en un premier temps, que deux grades par corps d'emploi, pour tous les corps, avant d'atteindre des corps cylindriques, à un seul grade ;
- ☑ de supprimer les grades fonctionnels contingentés, trop arbitraires, conduisant à des blocages, encourageant la discrimination syndicale ;
- ☑ de s'assurer un taux promu / promuvable de 15 %, pour les tableaux d'avancement comme pour les listes d'aptitude ;
- ☑ la possibilité d'avancer par examen professionnel pour tous les corps ;
- ☑ la création de postes adaptés au niveau de qualification afin d'éviter que des candidats diplômés postulent sur des postes en-dessous de leur niveau de qualification.

S'agissant de la situation des chercheur-es et enseignant-es-chercheur-es, nous proposons de fusionner les deux corps de Maîtres de Conférence – Professeurs d'Université en un seul, avec deux grades. Par ailleurs, le recrutement doit rester très majoritairement dans le premier grade et au plus près de l'obtention de la thèse (soit après deux années post-doctorales).

La loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR), annoncée début 2019, a fait l'objet de trois rapports circonstanciés, dont un, issu du groupe de travail n°2, traite «de l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques». Ce rapport se focalise presque exclusivement sur les salaires des chercheur·es et des enseignant·es-chercheur·es. Après un constat accablant : «Le constat unanime a été dressé d'un niveau anormalement bas – «indécents» sinon « indignes » - des rémunérations versées en début de carrière», l.1., p. 13, le rapport conclut à la nécessité de «Revaloriser, par le régime indemnitaire, les rémunérations de l'ensemble des personnels de la recherche», mais également à «la création de chaires d'excellence (junior et senior)» comme à «la possibilité de déplaçonner les compléments indemnitaires tirés des ressources propres», et enfin à la mise en place d'un nouveau dispositif de recrutement de type « tenure-track », c'est-à-dire à la mise en place d'une très longue période d'essai (de 5 à 10 ans sous statut contractuel) des jeunes chercheurs avant d'obtenir, pour les plus «performants», un poste de professeur ! C'est la disparition du recrutement des Maîtres de conférences et un nouveau développement de la précarité pour les jeunes déjà fortement touchés.

Bref, sous couvert d'augmenter les traitements, le rapport préconise des solutions qui pourraient pulvériser le statut de la fonction publique dans l'ESR en introduisant une logique de mise en concurrence systématique des travailleuses et des travailleurs entre eux, voire le recours au contrat de droit privé généralisé...

La CGT FERC Sup revendique :

- ☑ Concernant l'amplitude des grilles des agents de catégorie C, nous demandons un passage immédiat à deux grades (au lieu de trois), avec un premier échelon du premier grade correspondant à un traitement de 2 160 € bruts (qualification CAP / BEP), et un dernier échelon du grade supérieur correspondant à 4 320 € ;
- ☑ Une revalorisation concomitante des grilles des agents de catégorie B, avec une grille s'échelonnant de 2 520 € brut à 5 040 € brut ;
- ☑ Le maintien du corps des assistants-ingénieurs en catégorie A et un recrutement à Bac+2, mais avec une carrière fortement revalorisée s'échelonnant de 2 880 € à 5 760 € ;
- ☑ Un recrutement au niveau Licence (Bac+3) dans le corps des ingénieurs d'études, s'échelonnant de 3 240 € à 6 480 € ;
- ☑ Un recrutement au niveau Master2 (Bac+5) dans le corps des ingénieurs de recherche échelonné de 3 600 € brut à 7 200 € brut ;
- ☑ Un corps des enseignants-chercheurs de 4 140 € à 8 280 € bruts.

Par ailleurs, un travail fédéral doit s'engager pour l'enseignement supérieur et la recherche afin de travailler collectivement et d'harmoniser les revendications des quatre organisations CGT concernées (FERC Sup, SNTRS, CGT INRAE, CGT CROUS).

La CGT FERC Sup revendique pour les enseignant·es (PRAG, PRCE, PLP) :

- ☑ Affectés dans le Supérieur et préparant une thèse, ils et elles doivent pouvoir bénéficier d'un service analogue à celui des EC. Un accès aux corps d'EC (avec la requalification des postes) pour les enseignant·es ayant une ancienneté éprouvée dans le supérieur, doit être mis en place.
- ☑ Une réelle possibilité de faire de la recherche (avec des décharges statutaires de service) et d'intégrer les corps d'enseignant·e-s-chercheur·euses.
- ☑ La mise en place d'un système de mutation dans le supérieur.
- ☑ Un horaire statutaire annuel dû de 250 heures de TP ou TD, avec un maximum hebdomadaire de 12 heures par semaine, une heure de cours étant équivalente à 1,5 heure de TD ou TP.
- ☑ L'intégration des primes d'enseignement dans le supérieur dans le salaire, la suppression de la distinction horaire entre TP et TD, la revalorisation des heures complémentaires en les portant à 90 euros.



II.3.1.a Heures complémentaires, heures supplémentaires et vacances

La première revendication de la CGT FERC Sup est, depuis fort longtemps, que les énormes contingents d'heures complémentaires dédiés aux enseignements dans le Supérieur soient, pour une grande partie, convertis en postes de titulaires. Les Ministères successifs, devant l'augmentation des besoins en postes, ont toujours choisi de pallier la pénurie en dégagant des crédits en heures complémentaires. Ce palliatif calamiteux a créé une situation scandaleuse de stagnation des effectifs titulaires, d'alourdissements de leurs charges d'enseignement, de recours à une multitude de non titulaires dont les conditions de travail et de vie sont souvent déplorables.

La qualité des formations et les conditions d'études gagneraient à cette utilisation vertueuse des fonds publics, d'autant que ces rémunérations complémentaires sont loin d'être à la hauteur de ce qu'elles devraient être...

À ce jour, les heures complémentaires et les vacances sont rémunérées 41,41 € brut (voir l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires). L'heure de cours, d'après les textes définissant le temps de travail des fonctionnaires et en particulier des enseignant-chercheur-es, représente 4,18 heures de temps de travail (1607 heures annuelles pour le temps de travail d'un fonctionnaire à diviser par 384 qui correspond à la charge horaire annuelle en enseignement). À ce jour, le travail des collègues qui effectue des heures complémentaires ou des vacances est donc rémunéré à 9,78 € brut alors que le SMIC horaire est de 10,12 €. Nous exigeons une ré-évaluation conséquente de ce taux de rémunération.

Si on se base sur le coût moyen de l'heure de travail d'un maître de conférences en milieu de carrière - échelon 7- majoré de 25 % (conditions habituelles dans le privé pour les heures supplémentaires), l'heure complémentaire devrait être rémunérée autour de 140 € brut. Les heures supplémentaires des personnels Biatss, dans le cas où elles ne peuvent pas être récupérées, doivent être rémunérées avec une majoration de 25 %, conditions habituelles dans le privé.

II.3.2 Les primes, l'individualisation

Les gouvernements successifs, jusqu'à ce jour, n'ont eu de cesse de vouloir individualiser la rémunération des fonctionnaires. Toutes ces mesures remettent en cause le statut collectif des agent-es publics, seule vraie garantie d'une logique de carrière, d'égalité et d'indépendance.

Les primes au « mérite » ne cessent de se développer dans la fonction publique depuis 2002 : PFR/RIFSEEP, PEDR, intéressement... En fait de mérite, il s'agit bien de l'irruption de l'arbitraire dans un système qui était construit sur la transparence et le contrôle paritaire des promotions.

La manière de servir existe dans notre statut depuis sa création en 1947. Il n'est donc nul besoin d'y ajouter du « mérite », difficile à quantifier, et qui entrave le travail collectif. En effet, le « mérite » est une création purement idéologique visant à affaiblir le statut, avant de le liquider, et de mettre les travailleurs en concurrence systématique. Cela ouvre grand les portes au clientélisme, déjà

bien trop présent dans les directions du personnel et parfaitement incompatible avec le principe d'égalité de traitement.

Le niveau des primes est particulièrement bas dans notre ministère. Le vol opéré sur nos traitements (à cause de la baisse de la valeur du point d'indice) n'est même pas compensé partiellement par des primes.

Enseignant-es : chez les EC, le taux de primes (hors SFT et indemnité de résidence) est officiellement de 13 % en moyenne (en prenant en compte les heures complémentaires). Pour les enseignants, ce taux de prime officiel se monte à 18 %. Ces taux sont relevés par les HC et par les primes de responsabilité.

180 M€ / an sont versés aux 68 000 enseignants et EC. La prime statutaire des enseignants et EC (PRES et PES) s'élève à seulement 1260 €/an. Le budget de la prime « au mérite » (PEDR), versée à 20 % du corps pour 4 800 €/an en moyenne et pendant 4 ans, est du même ordre que celui de la PRES (respectivement 58,5 M€ et 60 M€). Avec la LPR, le gouvernement cherche à augmenter le budget des primes au mérite (PEDR et nouvelle prime d'innovation pédagogique). Pour que la prime statutaire parvienne à 25 % du salaire moyen, il faudrait la multiplier par 8, soit un budget annuel de 480 M€.

Statut de l'ITRF : 184 M€ / an sont versés aux 28 400 ITRF. Pour les IGR, le versement moyen de primes est de 10 700 €/an. Il est de 7 100 €/an pour les IGE, de 5 600 €/an pour les ASI, de 4 700 €/an pour les TECH et de 3 000 €/an pour les ATRF. Pour un ATRF, le taux de prime est donc d'environ 15 % (traitement brut moyen pris comme référence : 1 750 €/mois, milieu de grille du C2), pour un TECH, ce taux est d'environ 18 % (traitement brut de référence : 2 100 €/mois, milieu du B2).

Le CIA (prime au « résultat ») se met en place progressivement, malgré la résistance générale des personnels : 1 000 € / an en moyenne pour les IGR, 800 €/an pour les IGE, 670 €/an pour les ASI, 480 €/an pour les TECH et 380 €/an pour les ATRF. L'IFSE (part fonctionnelle du RIFSEEP) correspond à 76 % du budget de prime, le CIA à 4 %, les autres primes à 20 %.

Ces moyennes cachent une très grande variabilité au sein de chaque corps, selon les fonctions et la « performance » supposée du bénéficiaire.

La CGT FERC Sup revendique :

Un niveau de prime de 25 % du salaire pour tous les agents, quel que soit leur corps, préambule à leur intégration pure et simple dans les grilles indiciaires. Pour les personnels BIATSS, l'abandon du RIFSEEP, la mise en place de montant nationaux de référence par corps et grades, et leur intégration dans le traitement.

II.3.3 L'action sociale

L'action sociale a toujours été réduite à la portion congrue dans nos établissements d'enseignement supérieur. Cela n'est pourtant pas une malédiction attachée au secteur de l'ESR puisque le SNTRS-CGT, dans les années 1970, arrachait au CNRS un financement de l'action sociale à hauteur de 0,6 % de sa masse salariale, géré par une association loi 1901 et une élection avec prérogative syndicale. Ce, bien sûr, en plus de l'action sociale inter-ministérielle (aides diverses, chèques

vacances, CIAS / SRIAS, etc.).

L'action sociale interministérielle à laquelle ont droit tous les personnels est au demeurant indigente. L'action sociale du ministère est inexistante, la plupart des prestations ont été déléguées aux établissements. Certaines restent statutaires, mais avec des différences notables de politique d'action sociale entre les établissements en fonction des conquêtes obtenues, des luttes menées ou du bon vouloir de la direction dans ce domaine. On assiste à un saupoudrage, bien en-deçà des besoins, des aides pour les collègues en situation de grande difficulté, rendues nécessaires par les salaires indigents et l'impossibilité de se payer une mutuelle. Tout cela relève plus de l'aumône que d'une vraie politique sociale.

La participation de camarades aux commissions d'action sociale, qui tentent de peser sur les décisions, en lien avec l'assistante sociale, mais avec un budget largement sous-dimensionné pour faire face aux difficultés grandissantes que rencontrent nos collègues, n'est pas suffisante. Tout ça sur fond méprisable de «soutenabilité budgétaire de l'établissement».

Profitant de la politique de restructuration du secteur initiée en 2007, nos employeurs finissent le travail, profitent des fusions pour laisser disparaître les Comités d'Action Sociale, au profit de Services Communs d'Action Sociale à leur main, mollement surveillés par un Conseil de SCAS émanant du Conseil d'Administration, avec une petite voix laissée aux syndicats représentés au Comité Technique. Le résultat est accablant : une restauration collective des travailleurs en complète décrépitude, des tarifs qui augmentent pour des prestations en baisse, la fin de toute pratique culturelle sur le lieu et le temps de travail, un tourisme social très partiellement financés pour les plus modestes (quotient familial inférieur à 14 000 €). Par contre, apparaissent une foultitude d'amicales catégorielles ou grégaires, où s'engouffrent les quelques subsides non-fléchés royalement accordés au SCAS. Pour beaucoup de nos collègues, le tourisme social à l'université commence et finit au Groupement des Campeurs Universitaires (GCU) !

Certes, ici où là, subsistent des CAS actifs et mieux financés, quelques restaurants inter-administratifs proches de nos campus. Dans ces situations plus favorables, il y a toujours des camarades du syndicat CGT FERC Sup très impliqués dans l'animation et la vie de ces oasis de l'action sociale universitaire. L'expérience réussie de restaurants inter-administratifs en gestion directe assurant une restauration de qualité par l'action d'administrateurs issus de listes syndicales montrent aussi la voix d'une démarche commune dans la fonction publique.

Cet arbre ne saurait cacher longtemps le brûlis d'une forêt qui ne fut pourtant jamais bien florissante. La dispersion de nos établissements peut expliquer en partie cette situation. Une instance, la Fédération Nationale des Comités d'Action Sociale, avait pour mission de fédérer les différents CAS afin de développer l'action sociale de tous les travailleurs. Mais là, faute d'élu-es CGT en situation de peser sur le destin de la FNCAS, celle-ci s'est noyée dans les eaux troubles du lobbying du « socialement correct » cher au Medef : elle décrit elle-même son action comme relevant de la « Responsabilité Sociétale & Conseil en Action Sociale - Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation ». Loin de travailler pour les personnels, elle «

accompagne les établissements et les organismes de l'ESRI pour le déploiement de leur Responsabilité Sociétale et son intégration dans les enjeux politiques et stratégiques. ». Cette prose indigeste est malheureusement parfaitement claire quant au complet dévoiement de cette structure : loin des personnels, au plus près des employeurs.

Afin de reconstruire une politique d'action sociale, la CGT FERC Sup propose sur ce mandat :

- De coordonner les actions du secteur, au sein de la FERC, avec le SNTRS, la CGT-CROUS et la CGT-INRAE ;
- De mener une vaste campagne de recensement des situations pour chaque établissement ;
- De proposer une carte culturelle pour tous les personnels (quelle que soit leur catégorie) leur permettant l'accès gratuit et quotidien aux musées nationaux.
- De reconstruire un corpus revendicatif précis, sur la base d'une participation à hauteur de 1 % de la masse salariale gérée par les personnels eux-mêmes, la question de la structure, associative ou service de l'établissement, restant posée ;
- De construire, avec la FERC, une formation syndicale de trois jours sur le sujet.

Ensuite, si ces actions sont menées à bien sur ce mandat, de déployer une campagne de formation, d'information et de pression sur le ministère et les chefs d'établissements, afin de briser l'hégémonie culturelle qui a fait oublier aux agents que nos employeurs pouvaient, et devaient, participer financièrement à la restauration collective, aux vacances, à l'accès au sport et à la culture de tous les personnels...



La CGT FERC Sup revendique :

- ☑ Pas de salaire brut mensuel en-dessous de 1800 € ;
- ☑ La réévaluation du point d'indice de +20 % et son indexation sur le coût de la vie ;
- ☑ La garantie d'un changement de corps et du doublement du traitement sur une carrière complète ;
- ☑ Un taux promu – promouvable de 15 % ;
- ☑ La généralisation de l'examen professionnel en plus de l'avancement au choix ;
- ☑ La révision des grilles afin de mieux reconnaître les qualifications ;
- ☑ Un grade unique par corps pour exclure les situations de blocage ;
- ☑ L'abrogation des primes au mérite (RIFSEEP, PEDR...) ou primes de fonction (PCA...) ; et leur remplacement par des primes proportionnelles à 25 % du traitement dans l'attente de leur intégration au traitement indiciaire, enseignant·es-chercheur·es compris·es ;
- ☑ Un traitement équitable des dossiers de tous les agents concernant leur carrière, sur des critères objectifs et quantifiables, avec le classement de tous les dossiers selon ces critères ;
- ☑ La suppression des grades à accès fonctionnel ;
- ☑ La majoration réglementaire de 25 à 50 % des heures complémentaires (140 €/h) et leur limitation à 30 heures / an ; la création concomitante des postes nécessaires ;
- ☑ Une retraite / pension à taux plein après 37,5 annuités de cotisations, avec la possibilité de partir à 60 ans sans décote, sur la base de 75 % de la rémunération des 6 derniers mois ;
- ☑ Le remplacement du régime additionnel de la Fonction publique (RAFP) par la prise en compte de la totalité des primes et indemnités dans le calcul de la pension, comme pour le traitement indiciaire ;
- ☑ Le retour de l'indexation des pensions sur l'évolution des prix ; le rattrapage des cinq années sans revalorisation, un rattrapage immédiat de 400 € mensuel ;
- ☑ La prise en charge de la perte d'autonomie par la branche maladie de la sécurité sociale ;
- ☑ Des bonifications pour pallier les carrières incomplètes, en particulier pour les femmes (souvent temps partiel imposé ou arrêts pour l'éducation de leurs enfants) ;
- ☑ La fin des retraites par point de l'IRCANTEC et la réévaluation des retraites des personnels contractuels de la Fonction publique ;
- ☑ Une compensation par chèque restaurant pour les personnels qui n'auraient pas accès à un service de restauration alors que ce service est proposé sur d'autres sites de l'établissement.

II.4 La précarité des personnels dans l'ESR

II.4.1 Toujours au moins 35 % de précaires

La précarité reste forte dans l'ESR avec un taux officiel d'agents contractuels de 35 % (31,7 % chez les enseignants, 37,6 % chez les BIATOSS) : sur les 200 000 personnels de l'ESR, 69 000 sont contractuels. Ce taux est très probablement inférieur à la réalité. Les femmes sont particulièrement touchées par la précarité (56 % des contractuels sont des femmes, alors que la répartition femme / homme est équilibrée (50,4 % - 49,6 %) chez les fonctionnaires). La loi Sauvadet n'a pas réduit la précarité : les chiffres de la précarité n'ont pas bougé depuis 2012 !

Pour les personnels concernés (BIATOSS et EC), le manque de perspectives est cruel : peu ou pas de déroulement de carrière, peur de la perte d'emploi, salaires bas (généralement pas de prime), surexploitation, manque de reconnaissance...

En plus du bouleversement des instances représentatives (voir le I.1.2), la loi n° 2019-828 dite « de transformation de la Fonction publique » prévoit de profondes et négatives modifications dans le statut des fonctionnaires : recours facilité aux contrats, recrutement direct en CDI, création de CDD de projet pouvant être arrêtés à tout moment, introduction de la rupture conventionnelle dans le public...

On fait le constat de l'inadéquation entre le nombre de postes de titulaires et le nombre de missions pérennes dans de nombreux établissements d'enseignement supérieur. Nous revendiquons la mise en place d'une CDIisation des contractuels à la signature du troisième contrat. Cette CDIisation n'est qu'une étape dans l'accompagnement à la titularisation. Tous les postes permanents doivent être occupés par des fonctionnaires.

La LPR prévoit également la création de nouvelles formes de contrats pour les jeunes chercheurs (cf. «tenure tracks» II.3.1).

II.4.2 Les vacataires

Les personnels vacataires représentent, d'après le bilan social du MESR, 28 100 agents en 2017. Ils ont effectué 1,6 million d'heures d'enseignement, équivalent à 8 500 postes d'EC.

La situation de chargé d'enseignement vacataire doit, selon la loi, être réservé aux collègues qui ont une autre activité principale, rémunérée ou non. Il peut s'agir de professionnels intervenant ponctuellement au sein de formations, ou d'étudiants. Il leur est même régulièrement proposé le statut d'autoentrepreneur, ce qui est illégal au regard du code de l'Éducation (interdiction d'externaliser les activités d'enseignement et de recherche).

Trop souvent, nos employeurs détournent la loi en proposant des contrats de vacations à des collègues dont c'est la principale, voire la seule activité.

Nous revendiquons la contractualisation des agents temporaires vacataires. Ces agents doivent avoir de réels contrats qui ouvrent le droit aux congés maladie, au chômage et plus généralement à l'ensemble des droits accordés aux agents contractuels.

Afin de développer l'action revendicative, la CGT FERC SUP propose de poursuivre sa stratégie de communication active sur ce sujet de la précarité : construction d'outils pour nos collègues précaires et pour nos syndicats : brochures, FAQ, forums...

Pour un retour au principe : à toute mission permanente, emploi de fonctionnaire, et son application scrupuleuse dans nos établissements, la CGT FERC Sup revendique :

- ☑ L'arrêt des recrutements de personnels contractuels avec maintien dans l'emploi public de toutes et tous, dans les meilleures conditions jusqu'à leur titularisation ;
- ☑ Un plan de titularisation immédiat de tous les contractuel·les (CDD et CDI) occupant des fonctions pérennes avec créations massives d'emplois de fonctionnaires ;
- ☑ L'obligation de contractualiser les vacataires qui le souhaitent ;
- ☑ L'alignement des obligations de service et des rémunérations des non-titulaires sur celles des titulaires ;
- ☑ Globalement, les mêmes droits sociaux, à congés et à protection que pour les titulaires.



II.4.3 Les doctorant·es, les postdocs, les ATER

Parmi les salariés de l'Enseignement supérieur et de la recherche, les doctorant·es et les docteur·es précaires (« post-docs », ATER, vacataires, au chômage) sont particulièrement exposés à la précarité. Pourtant, malgré l'ambiguïté qui règne souvent sur leur statut, ils ont des droits à défendre et à gagner, comme les autres personnels de l'ESR et ils ont toute leur place à la CGT FERC Sup ! C'est l'union des précaires et des titulaires qui peut permettre de changer les choses. La CGT FERC Sup considère que ce sont l'ensemble des doctorant·es et docteur·es qu'il faut défendre comme des travailleur·ses.

La CGT FERC Sup revendique :

- ☑ Le financement de tous les doctorant·e·s pendant la durée de leur thèse ;
- ☑ L'exonération des frais d'inscription pour tou·te·s les doctorant·e·s

II.5 Les Retraites

Les attaques contre nos systèmes de retraite datent d'au moins 30 ans : allongement de la durée de cotisation, décotes, âge légal de départ passé de 60 ans à 62 ans... Toutefois, les systèmes de retraites résistent, et, pour ce qui concerne les fonctionnaires, le Code des pensions civiles et militaires (FPE) et la CNRACL (FPT et FPH) continuent d'exister. Le gouvernement Macron - Philippe - Delevoeye (démissionnaire), après 2 ans de pseudo-concertations, a tenté d'imposer un « système universel de retraites par points ». La mise en place de ce système de retraites par points a été suspendue après le grand mouvement de grève de l'hiver 2019-2020, mais les projets de « réforme » destinés à limiter la part des retraites dans le PIB et surtout à diminuer la contribution de l'État aux retraites des fonctionnaires ne sont pas pour autant enterrés. Rappelons que ces projets impliquent :

- Une baisse drastique des pensions : le calcul sur toute la carrière au lieu des 6 derniers mois pour les fonctionnaires baisserait mécaniquement le niveau des pensions ;
- La valeur d'achat du point (ou de service) pourrait changer en fonction des paramètres économiques ;
- L'âge pivot (maintenu dans la loi à 65 ans) contribuera à baisser les pensions pour maintenir « l'équilibre » ;
- Une pension de réversion bien moins favorable que celle du Code des pensions ;
- Une moins bonne prise en compte des congés maternité, des périodes de chômage...
- La fin du principe : 150 heures cotisées au niveau du SMIC = 1 trimestre validé ;
- Faire travailler plus longtemps pour avoir une retraite plus basse ;
- Une baisse drastique des cotisations de l'État employeur pour ses fonctionnaires.

L'objectif affiché est bien le soi-disant « équilibre » du système, ne pas dépasser un certain niveau de PIB consacré aux retraites alors que le nombre de retraités va augmenter. La réalité, affirmée cyniquement par Fillon, est de permettre de baisser le niveau des pensions. Ce serait donc la fin d'un système à prestations définies pour passer à un système à cotisations définies (on sait ce qu'on cotise, pas ce qu'on va toucher à la retraite). Cela provoquerait la paupérisation généralisée des pensionnés, notamment des femmes. Cela retarderait l'âge de départ en retraite. Cela tendrait à individualiser les comportements et remettrait en cause le système solidaire. Enfin cela pousserait ceux et celles qui le peuvent à prendre des pensions par capitalisation. Ce serait donc la porte ouverte aux fonds de pensions et à la spéculation (à risques pour les pensionné·es).

Pour compenser partiellement la baisse des pensions dans le public, le gouvernement a annoncé que les primes seraient intégrées dans le calcul des retraites. Pour les personnels de l'ESR qui ont très peu de primes, cela créerait des pensions catastrophiquement basses. À tel point que Vidal et Blanquer ont annoncé des mesures salariales (indemnitaires) censées compenser ces baisses de pensions. A terme (10 ou 15 ans), le niveau de prime rejoindrait celui des corps similaires de la Fonction Publique. Mais d'une part, les augmentations salariales sont dues et depuis longtemps (!) : il n'est pas question

d'accepter le système par points qui est injuste. D'autre part, le gouvernement exige des contreparties inquiétantes (cadre LPR ? modifications statutaires et augmentation de service ?). Enfin, ces vagues promesses se réduisent pour l'heure à des augmentations ridicules : 92 M€ pour 130 000 chercheurs et EC = 58 € par mois ! Et tous les BIATOSS seraient exclus des maigres augmentations. La CGT FERC Sup refuse ce marché de dupes !

Dans notre secteur, bien des collègues ont des trajectoires compliquées (longues périodes contractuelles, ou de droit privé, ou à l'étranger) et terminent avec des retraites bien inférieures à 1 170 € ! Cette situation n'est pas acceptable.

Par ailleurs, nous revendiquons la prise en compte des années d'études (liée aux spécificités des agents de l'ESR qui ont souvent fait des études supérieures et donc sont entrés tardivement dans la carrière. Et, bien entendu, nos collègues pensionné-es subissent de plein fouet les attaques : hausse de la CSG, sous-évaluation des pensions et décrochage du niveau de vie par rapport au coût de la vie...

Comme à chaque régression programmée des systèmes de retraites, la réaction du monde du travail est forte. Les cheminots et la RATP ont engagé une grève très puissante, qui a duré de façon continue plus d'un mois, refusant la trêve de Noël, arrêtant presque complètement la circulation des métros et de la plupart des trains. Plusieurs secteurs (énergie, enseignement, ESR dans une certaine mesure) ont aussi été mobilisés, notamment lors des journées de grève interprofessionnelle (5 déc, 17 déc, 28 déc 2019, 9 jan, samedi 11 jan, 14, 15 et 16 jan 2020...). La CGT avec FO, SUD et FSU, se sont engagées résolument dans la bataille, exigeant ensemble le retrait du projet. Dans notre secteur, sauf exceptions, les étudiant-es ont été peu mobilisés. Les AG sont restées peu fournies (un peu au-delà du cercle militant), mais déterminées. Des appels à la reconduction de la grève ont parfois été votés début janvier.

En revanche, dans l'ESR, la mobilisation contre le projet de loi de programmation de la recherche (LPR) s'est agrégée à celle des retraites, jusqu'aux manifestations et AG massives de la mi-mars 2020, qui se sont arrêtées subitement avec le confinement suite à l'épidémie de Covid.

La suspension par le gouvernement Macron de son projet contre nos retraites n'est en rien un recul définitif de sa part. En tout état de cause, la CGT FERC Sup continuera à se mobiliser aux côtés de l'ensemble du monde du travail, contre toute nouvelle offensive contre nos systèmes de retraites solidaires et par répartition.

La CGT FERC Sup revendique :

- ☑ L'abandon définitif du projet de « système de retraites par points » prétendument universel ;
- ☑ Le maintien des 42 régimes de retraites, dont le Code des pensions civiles et militaires et la CNRACL ;
- ☑ Le maintien du calcul sur les 6 derniers mois dans le public ;
- ☑ Le maintien du système public de pensions de réversion ;
- ☑ La suppression des décotes ;

- ☑ Le retour à 37,5 annuités de cotisations, départ à 60 ans, 75 % à taux plein ;
- ☑ L'augmentation des cotisations patronales, la fin des exonérations de cotisation et le remboursement des cotisations non perçues ;
- ☑ Le retour à la réévaluation des pensions avec la masse salariale ;
- ☑ La suppression de la hausse de la CSG des pensionnés ;
- ☑ En cas de temps partiel pour un congé parental ou imposé, sur-cotisation de l'employeur pour les retraites afin d'ouvrir des droits au-delà de la quotité de temps partiel.

II.6 La lutte contre les discriminations

II.6.1 L'interdiction des discriminations relève du code pénal, et donc du statut général de la Fonction publique

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. (...) Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. ».

Art. 225-1 et 225-2 du code pénal.

Ces lois viennent de loin, puisqu'elles sont issues, après bien des luttes et des combats, de la Révolution Française et de la nuit du 4 août 1789 (abolition des privilèges).

Cet article est repris presque in extenso dans le statut général de la Fonction publique. Ce qui signifie qu'un acte (caractérisé) de discrimination au travail relève à la fois du disciplinaire et du correctionnel.

II.6.2 Et pourtant, c'est une pratique encore trop courante dans l'ESR

Et pourtant, c'est une pratique encore trop courante dans l'ESR. Cette interdiction de toute forme de discrimination ne signifie pas qu'il n'y a plus rien à faire ! La discrimination est encore trop pratiquée, et surtout tolérée, voire acceptée au travail. C'est

d'autant plus insupportable pour les syndicalistes que nous sommes.

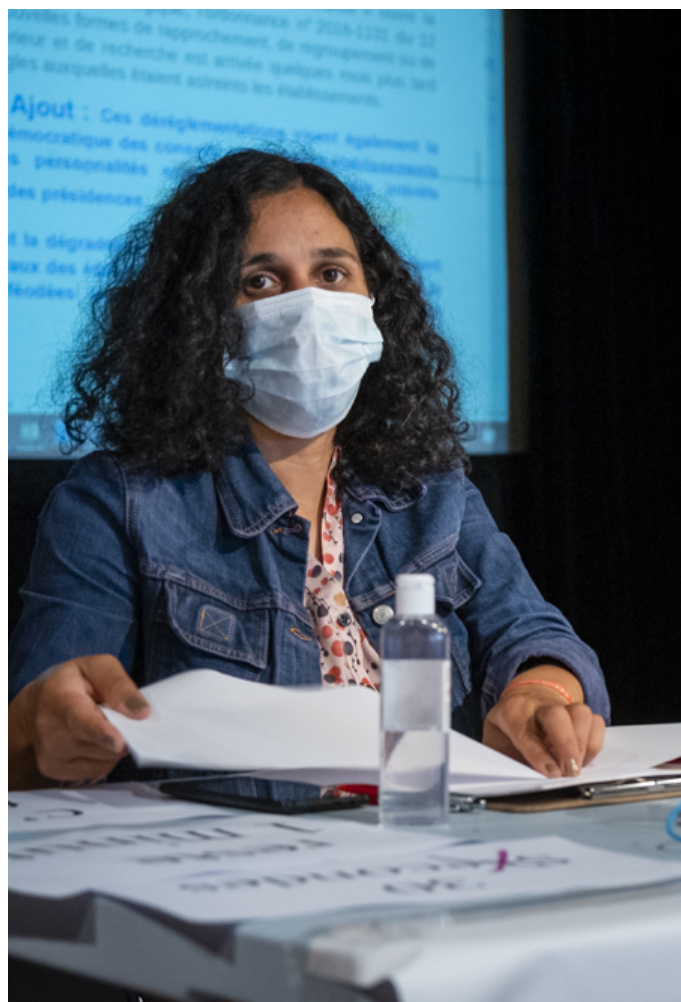
La situation de subordination dans laquelle se trouve l'agent public conduit parfois à des abus de pouvoirs, à du management par la terreur qui paralysent les autres collègues, le couvercle se referme jusqu'au drame...

Car le réel du travail, par la violence introduite par les organisations pathogènes, fournit chaque jour des exemples de discriminations : racisme ordinaire (à l'embauche, au faciès, au prénom, propos déplacés,...), sexisme, homophobie (placardisation, insultes, allusions déplacées, blagues vaseuses), religion (la circulaire sur les « signaux faibles »), et, bien entendu, anti-syndicalisme (carrière ralentie ou bloquée, sanctions, mépris, agressions).

Face aux enjeux économiques et sociaux d'aujourd'hui, nous ne pourrions pas gagner si nous sommes divisés. Combattre les manifestations concrètes du racisme et de toute discrimination, en particulier dans le monde du travail, c'est reconstruire du collectif là où le système capitaliste isole et joue la division.

La tâche est donc rude, elle commence bien entendu par la sensibilisation de toutes et tous, puis par la recension de chaque atteinte (traçabilité) via, par exemple, le registre SST, ou une saisine du syndicat ou du CHSCT, et enfin par les actions adéquates et graduées, s'appuyant toujours sur la loi qui, pour le coup, est assez claire. Les sanctions qui touchent l'auteur (salarié, responsable hiérarchique, employeur) sont à la fois disciplinaires et pénales.

La présence d'usagers au quotidien dans nos établissements ajoute une dimension supplémentaire à ce combat syndical.



La CGT FERC Sup :

- ☑ Combat toutes les discriminations qui sont partout un facteur d'inégalité et de souffrance au travail
- ☑ Revendique la reconnaissance des mandats exercés à titre syndical dans la valorisation de carrière ; l'engagement syndical ne doit plus conduire à des carrières ralenties ou bloquées ;
- ☑ Condamne et combat toute banalisation des idées, comportements et attitudes d'extrême droite, racistes, xénophobes, sexistes et LGBT-phobes ;
- ☑ La CGT participe à la lutte contre les discriminations en cherchant des rapprochements avec d'autres syndicats et associations ;
- ☑ Combat le racisme institutionnel (discriminations à l'embauche ou dans l'accès au logement, concentration des immigré·es et jeunes issus de l'immigration dans des emplois pénibles et mal payés, violences policières, contrôles au faciès...) ;
- ☑ Exige le respect des droits fondamentaux : droit à se syndiquer, d'exercer son mandat et son activité syndicale, liberté d'opinion, liberté d'expression, droit de grève et de manifestation.

II.6.3 La discrimination syndicale

La CGT FERC Sup rappelle que l'adhésion à un syndicat est garantie par l'article 6 du préambule de 1946 de la constitution, au même titre que la liberté d'opinion et d'expression.

Les directions de nos établissements n'hésitent plus à remettre en question ces libertés syndicales et vont même jusqu'à prendre pour cible nos camarades syndiqué·es. Le geste d'adhésion à un syndicat est trop souvent stigmatisé et prendre une carte syndicale est encore perçu comme un élément de « déloyauté » voire de défiance à l'égard de l'employeur. C'est un droit statutaire que de prendre part et avoir voix à la démocratie au sein de nos établissements.

La discrimination syndicale peut se manifester de diverses manières : blocage de carrière, non-respect des règles de la procédure d'évaluation, inégalités de traitement entre les organisations syndicales, inégalités de traitement entre les candidats à l'embauche... Dans certaines situations, la discrimination syndicale devient du harcèlement moral : sanctions abusives, charge de travail anormale, mise à l'écart, refus de promotion, refus d'accès aux postes à responsabilité...

En 2011, les salarié·es syndiqué·es avaient un salaire moyen inférieur de 3 % à 4 % à celui de leurs collègues non syndiqué·es. Cette pénalité financière dépasse les 10 % pour les délégué·es syndicaux. Aussi, pour 25 % des élu·es syndicaux et pour 35 % des délégué·es syndicaux, « le mandat a été un frein pour la carrière » (rapport du Conseil Économique Social et Environnemental).

II.6.4 L'égalité Femmes-Hommes au travail

«Le combat féministe n'est pas une opposition ou une lutte entre les femmes et les hommes (...) C'est d'abord un combat de justice sociale, de respect et d'égalité des droits. Un combat au cœur des valeurs que porte la CGT».

Préface à *Féministe, la CGT ?*, un livre de Sophie Binet, Maryse Dumas et Rachel Silvera, Éditions de l'Atelier, 2019

Ces trois militantes CGT explorent les racines CGTistes de l'engagement des femmes pour leur émancipation. La voie qui nous est ouverte montre que le féminisme de la CGT vise à l'émancipation dans le travail et par le travail. Le fédéralisme, en assurant une large part d'autonomie aux syndicats dans la CGT, a permis l'émergence de syndicats d'ouvrières, outil puissant d'organisation des femmes au sein de la CGT, dès le début de son existence.

Depuis, la CGT incarne un féminisme syndical qui combine, pour les changer, rapports sociaux et rapports de sexes. C'est cette logique qui guide toutes les initiatives de dénonciation et d'assistance aux victimes menées par nos syndicats dans les cas caractérisés d'abus d'autorité et/ou de harcèlement.

Les données genrées, obligatoires depuis plusieurs années dans les bilans sociaux, permettent de préciser les différences, voire les injustices, entre les femmes et les hommes, dans le secteur de l'ESR.

Cette injustice est frappante, du côté des enseignantes, entre les sommets des deux corps : 46,7 % de femmes dans le corps de Maître de Conférences HC et seulement 16,9 % dans celui de Professeur des Universités CE 2è échelon. Ce différentiel devient extrême dans la filière hospitalo-universitaire (8,2 % de femmes promues PUPH CE 2è échelon).

A contrario, le taux de féminisation des agents promus est de 70,2 %. C'est 7 points de plus que la part des femmes dans la population des agents titulaires BIATOSS.

Par contre, temps partiel et précarité touchent davantage les femmes : les femmes ne représentent qu'un peu moins de 48 % des effectifs à temps plein, mais elles dépassent le plus souvent les 90 % des effectifs à temps partiel.

Quelques chiffres supplémentaires (sources : rapport de situation comparée 2016-17 du MESR) :

- Les femmes représentent 49,3 % des agents titulaires de l'ESR mais 55,4 % des personnels non titulaires ;
- Elles représentent 39,3% des personnels enseignants de l'ESR et 63,7 % des BIATOSS ;
- Elles représentent 52,9% des personnels de catégorie A, 64,2 % des personnels de catégorie B, 69,1 % des personnels de catégorie C ;
- Les jurys de concours de recrutement BIATOSS sont paritaires, mais seulement 38 % de leurs présidents sont des femmes.

Après la période d'activité de travail, le problème perdure et la société ne cesse pas d'être violente aux femmes... Malgré un discours menteur d'universalité et d'égalité, le projet Macron de réforme des retraites est porteur, non pas d'une amélioration des conditions pour les femmes, mais au contraire d'une aggravation des inégalités.

La retraite est le miroir grossissant des inégalités de revenus

entre les femmes et les hommes et le gouvernement les aggrave. Dans le monde du travail, la différence entre la retraite des femmes et des hommes est de 40 %, Dans la Fonction publique où la différence de salaires est de 19 %, l'écart des pensions est de 13 %.

Et cela, pour trois raisons principales :

- Un temps de travail inférieur de 13 % à celui des hommes (le temps partiel est féminin à 82 %) ;
- Une qualification des filières d'emplois les plus féminines moins bien reconnue par la grille indiciaire ;
- Les critères et le volume des promotions leurs sont moins favorables, tout comme les primes qui comptent peu aujourd'hui mais compteraient en totalité avec la réforme Macron.

Ajoutons à cela, un système par points moins redistributif par nature et une prise en compte de la cotisation de chaque année de travail, qui entraîneraient une forte baisse des droits à pension de tous mais plus encore pour les femmes concernées au premier chef par les interruptions de carrière et le temps partiel.

Enfin dernière atteinte de cette réforme : la pension de réversion, qui devrait être maintenue, le serait dans des conditions proprement scandaleuses puisqu'elle porterait à 62 ans la condition d'âge et fixerait le maximum de pension de réversion à 70 % du total des droits des deux conjoints... Aujourd'hui, 90 % des ayants droit sont des femmes...

II.6.5 Les violences sexistes au travail

Régulièrement, l'actualité nous rappelle que le harcèlement sexuel et les violences sexistes au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont une réalité, favorisée par les liens d'autorité et/ou de proximité avec une organisation hiérarchique rigide et des situations de dépendance plus ou moins marquée, au sein d'un service, d'un labo ou encore entre les directeurs de thèse et les doctorant-es. Cette situation est amplifiée par les situations de mandarinats, où certains finissent par abuser d'une situation de puissance sans frein, pouvant aller jusqu'à des violences sexuelles, en particulier sur les jeunes femmes. Là encore l'omerta règne, car il est difficile d'aller dénoncer un professeur reconnu par ses pairs, qui a la main sur votre future carrière et qui peut la stopper à tout moment.

Derrière les opérations de com' du gouvernement Macron, il n'y a pas de véritable volonté politique :

- 230 000 femmes sont victimes de violences conjugales chaque année.
- Chaque jour, 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu de travail.
- 80 % des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 30 % de harcèlement sexuel.

(Tract UFSE, 25 novembre 2019)

On peut compter sur les doigts d'une main, les établissements d'enseignement supérieur qui ont réellement pris la mesure de ces violences, qui proposent un vrai plan de prévention via les CHSCT et qui portent assistance et protection réelles aussi bien aux victimes qu'aux lanceurs ou lanceuses d'alerte.

La CGT FERC Sup revendique :

- ☑ L'application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 dans toutes les collectivités, établissements de santé, ministères...
- ☑ La formation systématique de l'encadrement sur ces discriminations ;
- ☑ Le renforcement des droits des femmes enceintes et de la parentalité (surveillance médicale par le médecin de prévention, information sur les droits des femmes enceintes), l'aménagement du poste et d'horaires dès la connaissance de la grossesse, l'intégration dans le DUERP de la liste des postes à risques pour les femmes enceintes ;
- ☑ L'allongement de la durée des congés maternité et paternité pour les rendre universels (actuellement 16 semaines en France, recommandation 18 semaines par l'OIT : la CGT propose un congé de 24 semaines, pour les deux parents, indépendamment de leur genre) ;
- ☑ La prise en compte des congés maternité (pathologiques ou non) sans conséquences négatives sur le déroulement de la carrière, les congés, ou la rémunération ;
- ☑ La création de dispositifs pour faciliter les rapprochements de conjoints ;
- ☑ L'ouverture des places de crèche à proximité des lieux de travail et d'étude ;

Combattre les violences sexistes et sexuelles, c'est aussi :

- ☑ Intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement intérieur ;
- ☑ Mettre en place des dispositifs d'information, de sensibilisation, de formation de l'ensemble des élu·es (CA, CT, CHSCT,...) ;
- ☑ Intégrer au plan de prévention les risques de violences sexistes et sexuelles et créer des lieux de parole sur le sexisme et la violence ;
- ☑ Mettre en place un dispositif d'accueil et de signalement clairement identifié ;
- ☑ Mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes ;
- ☑ Sanctionner les auteurs, quels qu'ils soient ;
- ☑ Encourager les syndiqué·es et militant·es à suivre la formation syndicale dédiée à ce sujet (un module confédéral doit être déployé sur tout le territoire) ;
- ☑ Reconnaître et combattre aussi l'existence de violences sexistes et sexuelles à la CGT ; mettre en place des dispositifs internes de veille et de lutte contre ces violences et contre toute discrimination, contre toute protection des auteurs et toute censure de la parole des victimes.
- ☑ Encourager les syndicats à créer des commissions féministes.



II.6 La lutte contre l'extrême droite : la CGT, historiquement et résolument contre le fascisme

Les statuts de la CGT indiquent que l'organisation agit « contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie, et toutes les exclusions ». Le RN, lui, fonde son programme sur le principe de la « priorité nationale » et divise ainsi les salarié·es entre travailleurs·ses français·es et immigré·es. Il cherche à les détourner de la question essentielle qui est celle de la répartition inégale des richesses, et n'a jamais remis en cause le système économique. Il sert ainsi les intérêts du patronat.

Le RN et ses satellites (groupes violents identitaires, Debout le France, UPR, Ligue du Sud etc.) développent des idées nationalistes, racistes, sexistes, xénophobes et homophobes (au sens des personnes LGBTI). Ils ont une haine viscérale du syndicalisme et revendiquent la mise en place de corporations en lieu et place des syndicats, comme l'ont fait dans l'histoire Pétain, Hitler ou encore Mussolini.

Ce n'est pas le changement de nom en Rassemblement National, leur habile stratégie de communication, leur volonté de donner l'image d'un parti à la fois respectable et différent des autres qui change la donne : ce parti est fondamentalement et historiquement fasciste. Il est le pire ennemi des travailleurs et travailleuses !

Complotisme et confusionnisme

La crise sanitaire liée au Covid 19, ses conséquences sociales et économiques, la gestion calamiteuse du gouvernement sont autant d'éléments propices au développement d'un climat anxigène et de théories et suspicions plus que douteuses.

Le complotisme est une porte d'entrée majeure vers l'extrême droite, aujourd'hui comme hier, dont l'antisémitisme a toujours été au cœur, même s'il n'est pas toujours affirmé ouvertement.

L'extrême-droite a particulièrement bien su se servir d'internet et des réseaux sociaux, propager sans relâche les « fake news » au travers d'articles ou de vidéos qui sèment le doute et la confusion, d'autant plus lorsqu'elles sont produites ou partagées par des personnes se revendiquant de la gauche ou syndicalistes.

Le complotisme et le confusionnisme sont des fléaux à combattre sans relâche.

La CGT FERC Sup rappelle avec force son opposition frontale à l'extrême-droite et à ses idées.

Elle mettra en œuvre un travail de réflexion et d'action contre le développement de l'extrême-droite dans l'ESR et en général, comme elle sera vigilante quant aux dangers de développement de ces idées en son propre sein.

III. Thème 3 : La CGT FERC Sup avec ses syndicats pour une CGT qui s'impose face aux employeurs

C'est par le partage des expériences, la connaissance et la mise en œuvre des pratiques, le sérieux de ses propositions et leur ancrage dans un tissu vivant, militant et populaire que la CGT FERC Sup peut et doit s'imposer face à nos employeurs, qu'ils soient directeurs, présidents, ministres. L'organisation syndicale CGT est l'outil de cette réussite.

En participant au développement de l'outil syndical CGT dans son secteur, la CGT FERC Sup contribue à faire des syndiqué·es CGT de l'ESR des acteurs conscients et actifs dans la défense de leurs intérêts matériels et moraux. Des travailleur·ses prêts à s'engager avec détermination dans les initiatives et les luttes pour défendre leurs droits, en conquérir d'autres et obtenir la satisfaction de leurs revendications. Car la juste reconnaissance de notre travail afin de mettre en œuvre nos qualifications et réaliser nos missions de Service Public est au cœur de l'engagement syndical.

« *L'union fait la force* » disaient nos aînés. Reprenons cette évidence à notre compte. Elle nous permet de rassembler nos énergies, notre potentiel de créativité et de résistance contre un pouvoir qui s'acharne plus que jamais à détruire les conquêtes des travailleur·ses, la qualité de la vie et de la vie au travail et à bafouer le droit à une vie digne.

Ces forces réunies nous permettent également d'intervenir dans la gestion politique et sociale menée dans notre pays.

Dans cette perspective, les syndicats CGT d'établissement restent la meilleure forme d'organisation, à la fois solidement ancrée dans le quotidien des salarié·es et inscrite dans l'activité de mise en commun plus large des structures de l'ensemble de la CGT, interprofessionnelles, locales, fédérales et internationales. Le renforcement du syndicat doit donc être une urgence et une priorité pour chaque militant·e de la CGT.

Dans cette préoccupation constante, la direction nationale de l'Union a aussi une responsabilité particulière à assumer en termes d'argumentaires, d'aide à apporter aux syndicats demandeurs et de supports en communication pour toutes initiatives de renforcement, heures d'information syndicale, formations, campagne, etc.

Comme le rappellent les statuts de la CGT en préambule,

« *Les salariés ont besoin de se rassembler comme tels pour se défendre, conquérir leur émancipation individuelle et collective et participer à la transformation de la société et du monde. Ouvert à toutes les diversités, riche des différences d'opinion, le syndicalisme dont l'ambition est d'être solidaire, uni et rassembleur, constitue pour les salariés un moyen essentiel pour relever les enjeux contemporains.* »

Ces principes ont fondé la CGT et continuent d'animer la vie démocratique en son sein.

Ainsi, le mode de vie de la CGT est basé sur la solidarité qui lie indéfectiblement ses membres et ses organisations (du professionnel au territorial), dans une double structuration héritée des Fédérations professionnelles et des Bourses du Travail de la fin du 19^e siècle. Cette solidarité organique et organisationnelle

se traduit par la mise en œuvre d'une communauté d'intérêts qui prime sur les « prés carrés » ou les projets à courte vue.

Dans cette construction, c'est la démocratie qui préside à toute élaboration revendicative, professionnelle ou sociale, à toute proposition d'initiative et de lutte et, finalement à toute expression de la CGT.

Se syndiquer en acquittant une cotisation est un droit pour chaque salarié·e. Les syndiqué·es sont auteurs, acteurs et décideurs de leur organisation. Leurs diversités et leurs différences conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

La cotisation irrigue l'ensemble des structures de la CGT, depuis le syndicat qui mène l'action dans l'entreprise jusqu'à la confédération. Elle sert à financer leur activité et leur fonctionnement, à animer, à développer et à renforcer l'action de toute la CGT.

C'est dire assez que, dès lors qu'il ou elle s'engage dans l'activité syndicale, nul n'est plus isolé ni coupé des autres. Chaque maillon de la chaîne a besoin des autres et nous restons attaché·es à participer à toutes les organisations qui concernent, de près ou de loin, notre secteur. Nous œuvrons ainsi à la mise en commun systématique de nos travaux pour l'élaboration d'une pensée CGT, à la cohérence et à l'efficacité de l'ensemble.

III.1 Le lien entre les syndicats d'établissement et leur Union nationale

L'Union nationale, pas plus que le syndicat national, n'est une structure figurant dans les statuts confédéraux. Ce type d'organisation, qui s'intercale entre les syndicats (et les sections syndicales) et leur Fédération, est pourtant coutumière dans la Fonction Publique d'État qui a structuré le syndicalisme autour des politiques publiques de chaque Ministère d'État. La mission d'État commune à tous les établissements a engendré une volonté unanime des syndicats de rester en contacts permanents avec les autres et donc, à terme, de se regrouper en une Union de syndicats permettant à tous de se coordonner, de se doter d'un outil pour relayer les revendications communes et de porter la voix des syndicats de l'ESR auprès des autorités de tutelles et de leurs instances. L'Union nationale enfin, permet de dépasser les différences géographiques, l'inégalité des effectifs et des moyens en disposant d'une solidarité nationale qui garantisse à chaque syndiqué·e les mêmes droits, les mêmes prérogatives et les mêmes responsabilités. Ainsi, comme le professe la CGT, un·e syndiqué·e = une voix.

L'histoire particulière de la CGT FERC Sup se développe sur plus de 50 ans, elle a fait l'objet d'une journée d'étude et d'un rendu exhaustif que nous vous invitons à découvrir si ça n'est déjà fait...

Dans ce contexte et compte tenu des politiques menées contre la notion même de service public, au profit de l'autonomie et de la mise en concurrence des établissements, avec la guerre qui s'ensuit entre eux, notre organisation doit repenser en

permanence la nature des liens entre les syndicats et leur Union nationale.

Les restructurations de l'ESR ont fait l'objet de plus d'une centaine de communiqués CGT FERC Sup depuis douze ans, confirmant nos analyses (hélas!). Ces restructurations font aujourd'hui partie du réel du travail de tous nos collègues. Nos syndicats d'établissement se sont, bon an mal an, adaptés aux plus brutales (les fusions), en général en fusionnant eux-mêmes, sous la contrainte de la naissance du nouvel établissement. Les difficultés alors n'ont pas manqué lors de ces fusions de syndicats : nouvelles organisations, révision des méthodes de déploiement pour ne pas laisser des sites sans CGT, fusion des finances et multiplication des sites à réinsérer dans une seule et même organisation.

Malgré les efforts des syndicats et leur bonne volonté, ces fusions ont augmenté encore l'hétérogénéité de nos syndicats qui comptent, dans une FERC Sup forte de 2 800 adhérents, plus de 200 syndiqués pour certains, et, pour d'autres, quelques unités. À l'instar de toute société, les regroupements ont renforcé la taille des syndicats déjà importants et aggravé la situation préoccupante des plus faibles.

Le ministère et les directions d'établissement, suivant l'exemple du patronat, remettent en cause de plus en plus durement les droits syndicaux aux niveaux national et local, et ce pour réduire nos capacités d'intervention et d'action.

Fort heureusement, des personnels de l'ESR, comme l'ensemble du monde du travail et des citoyens, refusent la politique de casse menée par le gouvernement et veulent combattre les conditions qui leur sont faites (étudiant·es en détresse, travailleur·ses pauvres, etc.). Se crée alors un front de lutte rassemblant, dans une même révolte, tous les membres de ce qu'on a pu nommer «la communauté universitaire».

Le Bureau National (BN) est constitué de membres issus des syndicats, élu·es par le Congrès de l'Union, mais bon nombre de syndicats, petits ou grands, n'y sont pas représentés. Dès lors, se pose la question de la meilleure façon dont le BN va s'acquitter de sa tâche d'impulsion, de coordination et de direction, au nom de tous et dans l'intérêt de tous.

Chacune et chacun de ses membres doit être investi et conscient de sa responsabilité individuelle et travaille au développement de toute l'Union. Le BN peut et doit travailler à l'enrichissement du lien syndicats–union, en prenant sa part à ce débat permanent avec les syndicats, à l'animation du «travailler ensemble» et en permettant à cette activité d'irriguer à son tour celle de chaque syndicat. Ce lien organique et organisationnel doit être continu et répondre aux besoins des syndicats qui mettent entre les mains de leurs élu·es le soin et le temps de les représenter auprès des tutelles et des organisations de la CGT ainsi que la mission de travailler les textes, d'analyser les mesures ministérielles et de mettre en avant les convergences avec les autres travailleurs de notre secteur ou d'autres.

C'est une tâche difficile car, si la politique universitaire et de recherche publique met en œuvre les mêmes logiques libérales, la marge d'autonomie toujours plus grande des établissements rend le paysage plus hétérogène et les réponses syndicales plus diverses et complexes.

Hormis les CNU et bien entendu les congrès, les occasions de

rencontres entre syndicats et membres de la direction nationale sont rares. Les appels téléphoniques suppléent partiellement à l'éloignement géographique. Nous regrettons le faible nombre de camarades pouvant se consacrer à l'animation de l'activité nationale, ce qui ralentit le travail militant de l'ensemble.

Pour améliorer le travail du BN et, autant que faire se peut, son double rôle de prise en compte des analyses et pratiques des syndicats par le BN et de mise en commun, au niveau national, des expériences et propositions des syndicats, il apparaît souhaitable que deux modifications interviennent dans son fonctionnement :

- ☑ D'abord, permettre que soit constituée en son sein une équipe de travail (équivalente au Secrétariat National dans d'autres organisations) qui constitue le noyau militant permanent et peut avantageusement organiser une répartition des tâches quotidiennes nécessaires au fonctionnement de la CGT FERC Sup. Cette mesure peut aussi alléger le poids qui pèse souvent trop lourd sur les épaules des premiers responsables (Secrétaire Général·e et Trésorier·e) ;
- ☑ Pour enrichir et responsabiliser le travail de chaque membre du BN, il convient de formaliser son lien aux syndicats de l'Union et donc de faire qu'il soit à la fois impliqué dans une activité nationale (orga, communication, mandats nationaux, instances CGT, etc.) mais aussi chargé d'un travail thématique particulier (CAP, Retraite, pédagogie, Action sociale, etc.) et enfin d'un suivi régulier et attentif des bases organisées d'un secteur géographique. Cela permettra d'enrichir, en temps réel, le travail des uns avec les autres et de disposer d'une vision claire, d'un côté comme de l'autre, de ce qui nous incombe à tous et à un moment donné.

La CGT FERC Sup propose donc d'organiser le travail du BN en nommant en son sein des référents pour les syndicats d'une zone géographique, distincte de leur propre syndicat. Ils et elles assureraient visites en région, représentation de la direction nationale lors des congrès et suivi des contacts à distance (numérique, téléphone, visioconférence) sur toutes les questions de la vie démocratique, organisation, cotisations, échos des luttes, etc.

Ces points font l'objet d'une proposition de modification statutaire, cf. document de congrès « *Proposition de Modifications Statutaires* », Art.12 et 15

Le Conseil National de l'Union (CNU) est l'un des espaces privilégiés pour faire vivre ce lien. C'est un lieu d'échanges entre délégué·es de syndicats, un lieu de rencontre fraternel entre camarades, un appui pour construire, partager et mettre en œuvre plus efficacement notre orientation et pour s'assurer que les syndicats s'approprient les outils à leur disposition. C'est aussi l'occasion de journées d'études sur un sujet d'actualité.

Le CNU est également statutairement l'instance de direction de la FERC Sup entre deux congrès.

La responsabilité de la direction nationale est d'assurer à tous et toutes les syndiqué·es FERC Sup la même information, l'accès aux mêmes formations syndicales, la possibilité d'être entendu·es de la même façon, avec les mêmes droits, quelle que soit la taille ou les ressources de leur établissement ou de leur syndicat. C'est d'autant plus important de créer les conditions pour que les CNU répondent au mieux à l'attente des syndicats et en regroupent un grand nombre. Cette organisation a un coût, en termes de forces militantes, de logistique, de production de contenus, et donc un impact sur les finances de l'Union, qui prend à sa charge la totalité des frais.

Le dernier mandat, qui a connu quelques désagréments budgétaires, nous incline à penser qu'il convient de réfléchir à la manière d'optimiser cet «investissement collectif» pour rendre les travaux des CNU plus efficaces, tant dans l'organisation des débats et des votes que dans le mode de gestion des présences.

La direction sortante propose ainsi les modifications des statuts suivantes :

- ☑ Concernant le nombre minimum de CNU, prendre la précaution de prévoir deux CNU au moins par an. Cela n'empêche évidemment pas d'en tenir plus mais ne met pas la direction nationale «hors des statuts» s'il s'avère impossible d'en tenir trois. C'est le principe de prudence qui nous guide car les statuts ne sont pas faits pour nous ligoter mais au contraire pour permettre d'évoluer et de faire mieux, si possible ;
- ☑ Concernant son rôle d'instance de direction et pour légitimer vraiment son travail et ses délibérations, il convient de conférer aux participants du CNU la qualité de mandatés par leur syndicat et de doter chaque syndicat représenté d'un nombre de mandats (donc de voix) proportionnel à leurs effectifs syndiqués.

Est proposée une mesure de calcul en fin d'année des mandats de chaque syndicat pour les CNU de l'année à venir.

Ces deux aspects font l'objet d'une proposition de modification statutaire, cf. document de congrès « Proposition de Modifications Statutaires », Art.14

III.2 L'information et la communication de la CGT FERC Sup entre syndicats et Union nationale

Nous sommes à l'heure de la communication et de l'information débridées et, quoiqu'on en pense personnellement, nous ne pouvons pas faire l'impasse sur les nouvelles formes et les nouveaux outils mis possiblement à notre disposition. La CGT FERC Sup a déployé beaucoup d'efforts et mobilisé beaucoup d'énergie pour développer des supports de communication et des modes d'expression, qu'ils soient permanents ou conjoncturels. Pour autant, on ne peut se satisfaire des résultats obtenus. Les éléments d'information et d'analyse doivent remonter des syndicats pour alimenter le travail de mise en cohérence et les propositions éventuelles du BN. En même temps, ces éléments ne peuvent pas n'être que des échos personnels émanant

d'une multitude de camarades inscrit·es sur les listes de diffusion. D'abord, parce qu'une pensée ne peut se construire sans échanger et sans enrichir chacun·e de la pensée et de l'expérience des autres. Le débat ne se résume pas à exprimer une opinion mais à la mettre à l'épreuve de celles des autres, qui participent tout autant à l'élaboration commune. Comme dans la vie militante au quotidien, la revendication n'est pas le résultat d'une juxtaposition de multiples aspirations mais bien d'une construction commune à partir d'une multitude d'expressions individuelles.

Afin d'améliorer la portée de sa communication, La CGT FERC Sup s'engage sur ce mandat, à réviser son plan de communication numérique (attractivité visuelle du site, par exemple), à questionner l'utilisation des réseaux sociaux mainstream ou alternatifs, à densifier le média vidéo susceptible d'augmenter la visibilité syndicale de notre union.

Chaque utilisateur ou utilisatrice des listes de diffusion mis à sa disposition doit être responsabilisé·e sur le but assigné à l'échange qui y est conduit.



III.2.1 Diffusion aux syndicats

Il semble que dans l'organisation du travail en général nous ayons atteint la saturation de l'espace des courriels. Sauf pour quelques rares spécialistes du tri automatique avancé couplé à une intelligence artificielle capable de répondre automatiquement à n'importe quel email dans la novlangue de la technostructure (sic), le flux des courriels dépasse aujourd'hui l'entendement, sans même parler de leur impact environnemental !

Une réflexion à cette aune doit être menée par la prochaine direction, afin de continuer à fournir une information indispensable aux syndicats dans un contexte de changement permanent (du cadre réglementaire, de la loi, de l'organisation du secteur de l'ESR, du fonctionnement de nos établissements, etc.), tout en arrivant à diminuer le flux de courriels sortant des boîtes aux lettres « du national »... Ce travail s'inscrit dans la continuité de l'évolution des TAM TAM, envois réguliers mais synthétiques, sur un sujet donné, avec les liens ou les documents d'origines pour les lecteurs et lectrices souhaitant approfondir un ou des points précis.

Cette réflexion repose sur quelques éléments qu'il faudrait tenter de systématiser :

- ☑ En principe, éviter de publier un texte ministériel ou autre, sans lui adjoindre une analyse ou un commentaire FERC Sup ou CGT ; nous avons toujours une lecture propre d'un texte, avec en mémoire, les expériences et les vécus dans notre secteur, les directions de syndicats ont besoin d'en être imprégnées lors d'une information qu'elles n'auront sans doute pas le temps d'approfondir à loisir ;
- ☑ Remplacer les rediffusions in extenso des lettres numériques d'informations des organisations CGT (FERC / UFSE/ UGICT / Confédération) par un document synthétique permettant une navigation plus simple dans toutes ces publications, et ainsi une appropriation par nos syndicats des sujets qui pourraient les intéresser particulièrement ;
- ☑ Mener un travail de veille afin d'identifier des alternatives techniques aux listes de diffusions qui, en contribuant à la saturation de l'espace, écartent trop de nos syndicats et de nos syndiqué·es des échanges parfois passionnants qui ont lieu sur ces listes (ou pas).

Enfin, la prochaine Direction s'attèlera à un travail de fond visant, à l'échéance du prochain mandat, à définir une organisation permettant de publier une édition électronique d'un journal régulier FERC Sup à destination de toutes et tous nos syndiqué·es.

L'objectif de ce journal serait de permettre :

- ☑ De valoriser le travail de l'Union Nationale FERC Sup auprès de nos 2 800 syndiqué·es ;
- ☑ D'éveiller l'intérêt des lecteur·trices pour les sujets traités, en lieu et place du zapping que constitue la lecture des mails d'informations dispersées, parfois sujets à caution ou subjectifs ;
- ☑ De préciser ou de corriger certains échanges informels

sur nos listes de diffusion afin de ne pas laisser des informations approximatives, voire erronées, circuler et induire ainsi en erreur certains de nos syndicats ;

- ☑ De formaliser certaines discussions récurrentes sur nos listes secrétaires/prof-sup ;
- ☑ Ce journal pourra constituer l'organe de la direction de la CGT FERC Sup et contenir des contributions signées pour ouvrir le débat sur certains points particuliers.

III.2.2 Site Web : structuration / animation / mise à jour

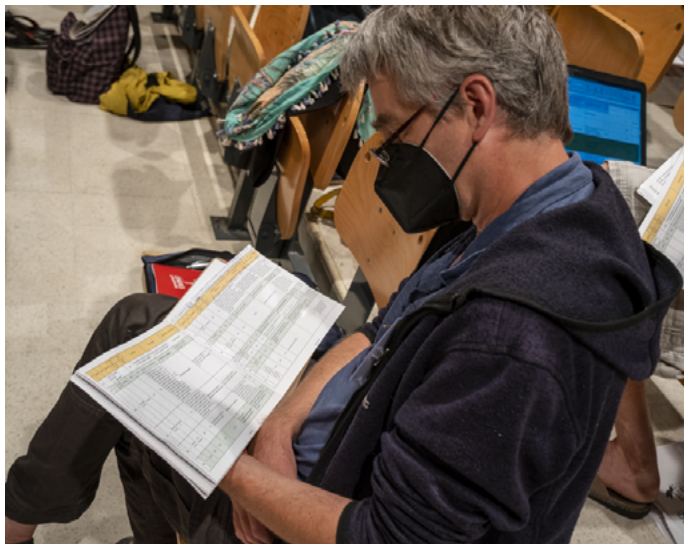
Le site Web de notre union nationale (<https://cgt.fercsup.net/>) est notre vitrine, à ce titre son aspect doit faire l'objet d'une attention toute particulière afin de donner l'image d'un syndicat moderne et dynamique. C'est, de plus en plus souvent, le premier contact d'un·e collègue avec la CGT FERC Sup, avant qu'il ou elle ne pousse la porte du syndicat CGT de son établissement. Depuis 2010, le site s'est ouvert aux pages des syndicats d'établissement. La mise en ligne de toutes les publications de nos syndicats sur ces espaces par établissement et la centralisation des espaces de chaque syndicat d'établissement permet une diffusion optimale des positions de la CGT FERC Sup. Les collègues peuvent disposer de l'historique de ce que chaque syndicat défend dans son établissement. De leur côté, les militant·es peuvent avoir accès à ce qui se fait dans d'autres établissements et comprendre ainsi la cohérence des tendances qui traversent des réalités apparemment diverses. Il faut continuer la politique de développement de ces espaces ; informer largement sur leur existence, discuter de l'intérêt de les utiliser, aider à la mise en ligne et mettre à disposition des outils spécifiques demandés par les syndicats...

L'analyse des statistiques de fréquentation d'un site Web est toujours riche d'enseignement, et peut initier de nouveaux développements ou de nouvelles publications. Ainsi, les pages de loin les plus fréquentées sont les grilles de traitements de la Fonction Publique, publiées sur notre site depuis 2015. En particulier, les grilles des enseignant·es-chercheur·es, peu diffusées par ailleurs. Un effort doit être fourni par l'Union pour la mise en ligne régulière de ces pages et plus particulièrement pour l'actualisation de l'ensemble du site. Le déploiement d'un forum de discussion pourrait permettre de répondre à ces deux difficultés, avec les modérations nécessaires afin de leurs conserver l'objectif assigné de construire une pensée CGT et non d'en faire un défouloir...

Pour convaincre un·e visiteur·se de s'approcher du syndicat, voire de franchir le pas de la syndicalisation, il semble utile de tracer ce sillon en diffusant et valorisant au mieux les productions répondant précisément à une problématique donnée, liée à l'actualité, aux évolutions réglementaires et statutaires ou aux restructurations. Par exemple, avant chaque Conseil National de l'Union, un gros travail est fourni, soit pour produire une note, ou une présentation, afin d'informer le conseil et d'initier le débat. Ces documents mériteraient un effort particulier de valorisation pour une publication plus large à tous les travailleur·ses via le site web.

En lien avec ce travail de valorisation de nos productions, il semblerait utile d'enrichir les outils de navigation dans le site, afin de multiplier les portes d'entrées sur l'un ou l'autre des documents. Pour revenir à l'exemple des grilles de salaire, ajouter un moyen de naviguer entre les grilles tout en créant une navigation sur le statut et sur l'actualité.

Il s'agit, pour le prochain mandat, de faire évoluer ces outils, pour qu'ils participent au renforcement de toute l'organisation. Un comité de rédaction mettra en place la communication électronique interne et externe de notre Union dans ce sens, sous le contrôle du bureau national.



III.3 La vie syndicale et démocratique

De la notion déjà ancienne d'«orga», nous sommes passés à celle d'«outil syndical», puis de «vie syndicale» et même de «qualité de vie syndicale». Cela montre assez que notre vécu de l'organisation syndicale s'est enrichi d'une dimension plus qualitative, de «vivre» ensemble, plus conforme à l'état d'esprit des syndiqué-es d'aujourd'hui. Certes, l'organisation syndicale n'est pas un groupe comme les autres ; entre les syndiqué-es, il constitue un véritable organisme qui permet, avec les instances, d'élaborer une pensée commune et de produire des revendications qui répondent aux aspirations des syndiqué-es et de leurs collègues. Cette pensée collective se développe en opposition à l'orientation prise par les pouvoirs, tant sur les missions assignées à l'ESR qu'à l'égard des conditions de travail des personnels et/ou des étudiant-es et usagers. Ainsi, se construisent des initiatives, des luttes et des convergences pour obtenir satisfaction et engendrer les changements dont la société a besoin pour assurer à tous et toutes et à chacun-e une vie et un avenir meilleurs, des conditions d'existence dignes et le respect de son épanouissement personnel.

Notre Congrès de 2017 a fait une grande place au débat sur le revendicatif, son lien avec les mouvements de la société et sur les changements intervenus dans la façon qu'ont les militant-es ou les syndiqué-es de vivre leur engagement.

Le recul du collectif au profit d'une vision plus individuelle, l'émergence de nouvelles priorités, une autre façon d'appréhender les rapports sociaux et de se mesurer à sa propre histoire, personnelle et sociale, nous mettaient déjà au défi de trouver ensemble les voies pour tisser de nouvelles solidarités.

Aujourd'hui comme hier, notre organisation CGT doit, comme elle l'a toujours fait, prendre en compte l'évolution du salariat et de l'appareil productif de notre pays, mais avec l'accélération et la brutalité des politiques publiques et privées, nous sommes contraints d'aller plus vite et d'oser.

Notre mode de vie et nos valeurs communes sont autant de leviers pour mettre en œuvre la vie démocratique qu'il nous faut, notre intelligence collective nous permettra de la faire évoluer pour «coller» aux nouvelles nécessités de la lutte.

III.3.1 Syndicalisation et renforcement (continuité syndicale, nouveaux et nouvelles syndiqué-es, accueil, ...)

Le nombre de syndiqué-es affilié-es à la FERC Sup est en constante augmentation depuis plusieurs années. Le cap des 3000 syndiqué-es semble un objectif réaliste pour le prochain mandat mais la question se pose en permanence de notre politique de renforcement.

En effet, un syndicat c'est d'abord des syndiqué-es et donc un souci constant de syndiquer de nouveaux collègues. Comme pour toutes les autres responsabilités, c'est l'ensemble des militant-es et aussi des syndiqué-es qui est concerné et qui doit se préoccuper de cette question.

La qualité de vie syndicale est un élément essentiel pour la syndicalisation ; le respect de la charte confédérale de la vie syndicale est, à ce titre, une garantie d'accueillir et d'impliquer au mieux les nouveaux et nouvelles syndiqué-es.

Renforcer notre organisation est notre raison d'être et nous ne pouvons pas nous contenter du taux de syndicalisation actuel en France (8 à 9 % et, pour nous, 1,5 %).

Dans chacune de nos activités, nous devons être déterminé-es à poser la question de l'adhésion, condition nécessaire pour conquérir la force nécessaire et peser véritablement afin d'infléchir les politiques universitaires et gouvernementales. Les pouvoirs dominants mènent une véritable guerre idéologique contre nous et, pour faire reculer les idées qui freinent la syndicalisation, nous devons :

- Briser les idées fausses véhiculées en permanence par les médias et la presse qui n'entraînent que fatalisme et inertie, voire indifférence ;
- Combattre aussi celles qui traversent parfois les syndiqué-es comme celle qui voudrait qu'une organisation comme la nôtre soit exclusivement composée de militant-es dévoué-es et aguerri-es ;
- Déconstruire toutes les idées reçues et, en particulier celle qui veut que, pour adhérer à la CGT, on doit être en accord avec toutes les positions du syndicat. Adhérer à la CGT c'est avant tout adhérer à ses valeurs et défendre ses droits collectivement.

Un recrutement de masse suppose une grande bataille pour faire avancer nos conceptions sur la société parmi tous les salarié-es.

Ainsi, pour permettre au maximum de personnels de nous rejoindre, nous devons provoquer des rencontres, des débats et informer largement nos collègues sur les avancées arrachées au quotidien par l'action syndicale. Pour cela, nous disposons d'un large panel de moyens d'expression : les tracts bien sûr, mais

aussi les journaux de syndicat, la plaquette d'accueil et les droits syndicaux qui nous permettent de tenir des réunions, des AG et de tenir régulièrement des Heures Mensuelles d'Information Syndicale. Rien ne remplace la discussion avec les personnels qui ont tous et toutes des choses intéressantes à dire.

III.3.1.a Les retraité·es

La population syndiquée voit ses effectifs mis à mal au moment du départ en retraite des camarades. Or, nous savons tous et toutes que la retraite et la situation sociale qui en résulte sont fonction de ce qu'était la situation de travailleur·se en activité ; en particulier, le montant de la pension de retraite varie selon le régime dont on dépend (Code des pensions de la Fonction Publique ou IRCANTEC pour l'essentiel de nos personnels). Les mesures prises depuis 30 ans par la suite tendent toujours à aggraver la situation des pensionné·es pour lesquelles la CGT continue de revendiquer la ré-indexation sur les salaires.

Les retraité·es conservent toute leur place au sein de leur syndicat d'établissement. L'Union Confédérale des retraités, avec son journal *Vie nouvelle*, mène une vie démocratique et syndicale dense. Mais, dans notre secteur (peut-être un peu influencé par le catégoriel), les syndiqué·es ont tendance à ne pas se retrouver dans ce syndicalisme spécifique et la continuité syndicale n'est pas bien assurée. Un gros effort est nécessaire pour redresser la barre et conserver tous nos camarades dans la CGT. Pour cela les directions des syndicats doivent recenser les adhérent·es partant en retraite dans l'année et informer sans faute et au plus tôt la direction de l'Union qui transmettra les listes à l'UFR. Ce n'est pas une question purement financière, il s'agit plutôt de savoir «capitaliser» l'expérience et la mémoire des plus ancien·es et de continuer de bénéficier de leur apport.

De ce point de vue, l'Union Fédérale des Retraités a un rôle de premier plan à jouer. Elle regroupe les retraité·es de toutes les organisations de la FERC (les nôtres aussi) et se déploie dans les territoires pour continuer de les mobiliser et d'entretenir le lien, partout où ils et elles vivent et passent leur retraite.

Elle est pourvue d'une CE et rayonne sur l'ensemble des syndiqué·es à la retraite à l'aide d'un fichier fédéral et de pages dédiées dans le Lien, le journal fédéral. Sa liste de diffusion est précieuse et alimentée avec grand soin.

III.3.1.b Les doctorant·es

En tant qu'« étudiant·es-chercheurs·ses », les doctorant·es ont une place spécifique au sein de l'Université : à la fois travailleurs·ses précaires de la recherche soumis·es aux problématiques des autres salarié·es (paiement des vacances, heures supplémentaires, contrats, etc.) mais aussi étudiant·es soumis·es à une hiérarchie pédagogique forte.

Les doctorant·es vont prendre de plein fouet la précarisation croissante de l'ESR. Les difficultés rencontrées pendant le doctorat sont nombreuses et variées, et il est important pour les affronter de permettre aux doctorant·es de se regrouper, en tant que travailleurs·ses de l'ESR, en se syndiquant à la CGT.

Leur syndicalisation peut être encouragée notamment en les inscrivant dans un réseau national de doctorant·es CGT, leur permettant de partager leurs difficultés ou leurs expériences

syndicales. Ce réseau pourrait par exemple prendre la forme d'une liste de diffusion nationale, éventuellement en coordination avec le SNTRS.

III.3.1.c Les étudiant·es

La période des années 60/90 de croissance économique a vu la revendication de démocratisation de l'ES trouver un certain écho dans les politiques universitaires qui voulaient répondre aux besoins exprimés par le Patronat - besoins de main d'œuvre de plus en plus qualifiée dans un contexte où les progrès scientifiques et technologiques ouvraient de larges pans d'activités, comme de profits.

Le processus enclenché n'eut rien de vertueux mais ouvrit les portes d'établissements trop enfermés sur une conception élitiste du savoir qui ne répondait plus aux exigences formulées par l'ambition du monde économique qui piaffait d'impatience.

En fait de démocratisation, ce fut à une simple massification qui se construisit, fidèlement calquée sur l'évolution des besoins en qualifications des entreprises.

Aujourd'hui, la société décomplexée affiche une crise (qui est la sienne) comme seul critère de gestion de l'avenir des populations.

Dans l'enseignement supérieur, la marchandisation des savoirs s'accompagne d'un retour de l'« excellence », de la sélection et de la ségrégation sociale qu'on avait pu croire éradiquées mais qui réapparaissent avec d'autant plus de force que les conquêtes semblent irréversibles à certains.

Malgré cela, les résistances renaissent elles aussi, dans des formes inédites, et il est de notre responsabilité de les favoriser au maximum et d'organiser les convergences des luttes et au sein-même de la communauté universitaire.

Ainsi, certains syndicats n'ont pas hésité à créer (ou à encourager) les étudiant·es (salarié·es de l'Université ou non) à s'organiser sous la bannière de la CGT. La question se pose depuis un certain temps. Ce temps qui a vu les organisations syndicales étudiantes perdre leurs repères, leurs adhérent·es et leur influence. Bien sûr, les étudiant·es et les personnels syndiqué·es ont toujours travaillé ensemble et les syndicats CGT ont souvent aidé les étudiant·es à assurer leurs tâches de reprographie, d'accueil et de réunions, sans parler de la préparation de réunions d'instances universitaires. Souvent, les syndicats ont organisé aussi des permanences ou des initiatives d'information avec les collectifs Jeunes CGT.

Ainsi, lors de son dernier Congrès, la FERC a adopté une résolution grâce à laquelle des syndicats d'étudiants et lycéens peuvent trouver leur place à la CGT, la FERC pouvant constituer la structure pour les accueillir :

«Il existe déjà des expériences de syndicats CGT étudiants/ lycéens, organisés au plan territorial. Il convient de généraliser aujourd'hui cette possibilité de structuration de la jeunesse dans la CGT, et de lui donner une affiliation fédérale. La FERC, de par son champ de syndicalisation qui embrasse les lycées et universités, est la fédération qui doit permettre la reconnaissance statutaire des syndicats étudiants/lycéens.»

Nous avons l'expérience de débats en interne pour la meilleure façon d'accueillir les étudiant·es (non-salarié·es) dans notre

organisation. Nous n'avons jamais tranché mais l'histoire nous rattrape et nous pensons qu'il est temps de construire une position susceptible de nous placer dans le processus initié par notre fédération et le projet d'initiatives fortes dans cette perspective.

Le débat prend aujourd'hui une toute autre voie que celle que nous connaissions et il doit être repris à la lumière de cet élément nouveau. Notre place et notre rôle dans la fédération nous amènent aujourd'hui à prendre une place importante dans le dispositif qui sera réfléchi et, in fine, proposé pour l'accueil des étudiant·es. Nous devons penser les relations que nous voulons entretenir avec les étudiant·es, que nous côtoyons quotidiennement, avec lesquelles nous travaillons et avec qui nous siégeons dans les instances de l'Enseignement Supérieur.

III.3.1.d Les élu·es et mandaté·es CGT

Les militant·es CGT, quel que soit leur rôle particulier dans l'organisation, sont amené·es, un jour ou l'autre, à siéger dans une instance de leur établissement, de l'académie ou du ministère.

Dans les instances élues, ce sont les syndicats qui présentent des listes de candidat·es. Les électeur·trices disposent d'une profession de foi qui est une « feuille de route » de l'organisation dont les élu·es appliqueront les principes.

La situation des élu·es est donc « tricotée » des fils de leur appartenance à la CGT et du mandat qu'ils ont reçu des électeur·trices. Le compte-rendu de leur mandat devra se faire aussi en leur direction.

Dans d'autres instances, les sièges sont occupés par des personnels désignés par leur organisation syndicale. Ils sont alors la voix de la CGT FERC Sup au sein de cette instance et leur compte est à rendre d'abord à leur organisation.

La CGT FERC Sup et l'ensemble de ses élu·es se conforment, à ce titre, à la Charte confédérale des élu·s et mandaté·es CGT.

Ces principes dits, la vie (et les textes ministériels) se charge souvent de poser des problèmes qui ne pourront se résoudre que par un débat collectif au sein du syndicat.

Reste qu'il est nécessaire qu'à tous les niveaux de ce débat soient bien conjugués notre vocation à défendre les intérêts des personnels, notre souci permanent de répondre au mieux à leurs aspirations et nos analyses et conceptions fondées sur l'universalité du droit à une vie digne et épanouissante pour chacun·e. C'est l'objectif central que se donne la construction permanente d'un corpus revendicatif cohérent et combatif.

En même temps, pour la CGT, la cogestion n'est pas le rôle d'un·e syndicaliste, même si siéger dans une instance universitaire implique parfois que les impératifs de gestion s'incrustent dans les débats.

Chaque élu·e devra, au cours de son mandat jongler avec les aléas d'un rôle difficile mais devra rester un vecteur consciencieux des propositions de la CGT déclinées selon les lieux d'expression et les conditions, parfois fantasques, parfois brutales, de l'exercice de son mandat. La discussion, le travail commun et le débat dans le syndicat restent les meilleurs atouts et les meilleurs garde-fous à la tenue du mandat.

Bien sûr, chaque syndicat a des élu·es dans les différents

conseils, au CT, au CHSCT, à la CPE, au CAS, et aux diverses instances qui peuvent en dépendre...

Ces responsabilités d'élue ou de mandaté ainsi que celles prises dans le syndicat sont parfois très exigeantes et demandent de disposer d'une formation solide, non seulement sur les questions traitées au quotidien mais aussi sur l'outil CGT, son histoire, ses expériences, ses repères revendicatifs et ses propositions. Pour cela, plusieurs sources sont privilégiées, écrites, électroniques ou présentes pour que les directions de syndicat, les élu·es et les militant·es puisent les informations et les arguments pour mieux développer l'action au sein de l'établissement.



III.3.1.e La presse et les publications de la CGT FERC Sup, de la FERC, de l'UFSE et de l'ensemble des pôles confédéraux

Notre information doit coller au plus près des préoccupations des syndicats et des syndiqué·es et ainsi être fédératrice de notre activité à tous. Ces bulletins sont vecteurs de nos allers/retours, pour peu que chaque syndicat ait le souci de faire remonter ses réflexions sur tel ou tel événement, sur l'activité qu'il développe et sur ses initiatives. Si l'on veut améliorer la mise en commun et le partage ou le débat, il faut impérativement alimenter mieux et en permanence les lieux ou les supports écrits ou électroniques à notre disposition.

Rappelons que la CGT FERC Sup dispose de plusieurs supports, tous électroniques, pour sa communication : Tam Tam pour l'événementiel et les expressions d'actualité, le site Résistances.net, le Wiki et la veille info. Encore assez confidentiels, ces supports pourraient être valorisés, animés et mis en contributions croisées pour alimenter les débats dans les syndicats et, pourquoi pas, élaborer, une fois par mois, une publication livrant l'état de nos analyses et propositions sur les grands dossiers ouverts et destinée à tout·es nos adhérent·es.

Les publications des organisations de la CGT :

- ☑ **Ensemble**, adressé à tous les syndiqué·es de la CGT comme un lien direct et familier de chaque adhérent·e à sa confédération ;
- ☑ **le Peuple**, organe officiel de la CGT. À côté de dossiers thématiques, d'analyses de la situation, il rend compte des différentes réunions confédérales, de la CE au CCN, et bien sûr des Congrès. Chaque syndicat de la CGT le reçoit, de droit ;
- ☑ **Le Lien**, journal de la FERC qui est adressé à tous nos syndiqué·es ;
- ☑ **Fonction Publique**, parution de l'UFSE ;
- ☑ **Options** : bi-mensuel édité par l'UGICT avec un abonnement intégré à la cotisation ; un certain nombre d'Ingénieurs – Cadres – Techniciens (ICT) du secteur ne reçoivent pas Options, la prochaine direction devra instruire ce dossier avec l'UGICT ;
- ☑ **la NVO**, anciennement Vie Ouvrière couvre l'actualité économique et sociale en France et à l'étranger ;
- ☑ **Vie nouvelle** éditée par l'Union Confédérale des retraités ;

III.3.2 La Formation syndicale

Dans la CGT, chaque échelon d'organisation ouvre librement des sessions de formation syndicale. Ainsi, à partir de l'établissement et de l'UL, les nouveaux et nouvelles syndiqué·es peuvent faire connaissance avec ce qu'est réellement la CGT, comment elle fonctionne et ce qu'elle porte en termes de pensée collective, de plate-forme revendicative et de terrain de lutte. Le syndicat de l'établissement y développera, pour sa part les informations nécessaires à la compréhension des enjeux dans l'établissement, les chantiers revendicatifs du moment et la déclinaison locale des analyses CGT.

Chaque salarié·e, syndiqué·e ou non, dispose de 12 jours annuels de congés pour formation économique, sociale et syndicale. Il s'agit d'utiliser et de faire vivre ces droits.

Ce premier pas franchi, l'offre de formation dans la CGT (formations générales, stages spécialisés et journées d'étude) est immense et le choix est ouvert. La CGT FERC Sup a toujours encouragé, notamment ses premier·es dirigeant·es (nationaux et bureaux de syndicats), à suivre des formations générales CGT avec l'objectif du renouvellement et de la bonne santé des différents syndicats mais également avec celui de mettre en œuvre l'émancipation individuelle que nous portons.

La pédagogie est basée sur le partage d'expériences, l'interaction des stagiaires qui, comme dans la vie, apprennent des autres autant qu'ils et elles apportent aux autres. Les stages sont constitués de militant·es issu·es de différents horizons, de différentes régions, etc. et leur rencontre ne cesse jamais d'être enrichissante, y compris pour la confédération elle-même.

Les formations spécialisées, elles, placent un thème particulier au centre des débats. Par exemple, Travail - Santé, Carrières et CAP, la Retraite, la formation juridique, etc.

D'autres formations regroupent, elles, des camarades dont les situations sont spécifiques : ICT, Femmes, Fonctionnaires, etc.

Au sein de la FERC Sup et de la FERC, l'effort pour former de nombreux camarades est impulsé depuis longtemps mais il faut reconnaître qu'il se heurte à une certaine réticence venue des conditions souvent aggravées de la conciliation de la vie militante et de la vie privée. Les syndiqué·es et militant·es sont de plus en plus soucieux et soucieuses de développer leur engagement dans la sphère géographique de leur vie de famille et le temps de formation, loin du foyer, pèse lourd, surtout pour les femmes. Nous devons considérer cette tendance comme contraignante et créer les conditions de proximité optimales pour continuer à former les militant·es au plus haut niveau.

Le rôle du BN, en la matière, peut et doit s'enrichir de cette responsabilité de répondre à l'aspiration de chacun·e, dans un contact direct et régulier sur tous les aspects de notre vie démocratique commune.

Pour y parvenir, il convient de se poser les bonnes questions et d'identifier les manques :

- Rien de tel que de promouvoir partout et toujours, les formations CGT de type général pour acquérir ce que l'école et les formations n'abordent jamais ou très rarement, en particulier notre histoire «cachée», celle du mouvement ouvrier, celle des mouvements de pensée qui ont analysé les ressorts de la société, dénoncé les injustices et posé les fondations de notre maison. Faisons découvrir aux jeunes adhérent·es ce qu'est vraiment la CGT : une construction humaniste et généreuse, certes, mais aussi intelligente, cultivée, une organisation efficace et riche de l'expérience de nombreuses générations de militant·es. Ces stages peuvent se faire dans l'interpro (répondant ainsi au souci de proximité et de mixité des publics), à Courcelle, le Centre de Formation de la CGT, ou à Montreuil, si l'Union en est le maître d'œuvre.
- Une mention particulière pour le stage de formation d'accueil des nouveaux et nouvelles syndiqué·es, et un «classique» de la première offre du syndicat à ses nouveaux venus qui ont «passé le pas» de l'adhésion. Le projet de construction d'un projet de session sur deux jours (une journée en lien avec l'Union Locale, une journée en lien avec la FERC Sup), devrait voir le jour et compléter naturellement la fourniture d'un livret FERC Sup mêlant avantageusement l'aspect CGT et l'aspect particulier ESR.
- Développer ensuite une série de formations en lien avec nos mandats, en particulier ceux qui demandent à nos camarades des connaissances très spécialisées parfois, y compris pour des mandats d'établissement.

Dans la continuité, les formations dans le mandat CHSCT payées par l'employeur (deux jours obligatoires par mandat) permettent de financer une grande partie de formations travail - santé plus largement ouvertes à tou·tes les syndiqué·es.

Enfin, rappelons que le développement de la Formation syndicale nécessite un effort financier de l'Union, puisqu'elle règle une partie des frais à l'organisation qui met en place la formation afin d'assurer à chaque syndiqué·e la possibilité de se former. C'est pourquoi les demandes de formation doivent se faire en accord avec l'Union.

III.4 Le travail de la FERC Sup avec les autres organisations de la CGT

III.4.1 La FERC

Notre fédération, la FERC CGT, regroupe un nombre important d'organisations, toutes liées aux missions d'éducation, de recherche et de culture, qu'elles soient du secteur public, du secteur privé ou du monde associatif.

Parmi les 29 fédérations de la CGT, ses effectifs la placent dans la moyenne. Par contre, sa vocation à couvrir tous les champs de l'éducation en font un secteur où se conjuguent plusieurs axes de lutte typiquement CGT : la formation de la jeunesse, l'éducation populaire et la formation tout au long de la vie, la culture, sa diffusion et sa préservation, la recherche et ses retombées, sans oublier leur rôle déterminant pour les choix et les options de développement de l'activité économique et sur la vie et l'activité des travailleur-ses. Cela nous place au confluent des préoccupations des travailleur-ses de nos secteurs, de l'ensemble du monde du travail et de toute la population. Nous participons tous à la constitution des qualifications de la jeunesse, des travailleur-ses et aussi à leur reconnaissance par les employeurs. Or, chacun de nous sait comment les réformes successives de l'ESR mettent le système éducatif au service des appétits patronaux. On fait de plus en plus du «sur-mesure» non pas pour les entreprises mais pour aider à la rentabilité du capital.

Dans notre fédération, la mise en commun des analyses et des réflexions peut ouvrir en grand les portes d'un travail conjoint qui débouche sur des propositions revendicatives répondant aux besoins communs de champs qui s'ignorent trop souvent.

Là aussi, le renforcement de l'organisation passera par l'écoute et l'échange des un-es et des autres, s'affranchissant d'une vision sectorielle et considérant les problèmes dans toutes leurs dimensions. Nous devons commencer naturellement par les organisations de l'ESR et des Crous, mais aussi du secondaire, des politiques menées dans l'enseignement (jusqu'à l'Université) privé puis dans les Associations qui promeuvent le savoir, la culture et l'insertion, etc.

Lors de son dernier congrès, la FERC a voté la marche à l'unification avec d'autres fédérations (FSU, SUD...). Des discussions de structures seront engagées avec les fédérations FSU, SUD... Elles auront un impact sur la CGT FERC Sup, qui doit s'emparer de ces discussions.

La CGT FERC Sup est favorable sans réserve au travail intersyndical dans le cadre de l'unité d'action pour faire avancer les revendications. En revanche, elle reste résolument opposée à tout fonctionnement en tendances et à toute organisation catégorielle (séparant BIATOSS et enseignants par exemple).

De la même façon, le congrès de la FERC a voté la proposition d'intégration des syndicats étudiants au sein de la fédération. Les discussions à ce sujet doivent être menées dans la CGT FERC Sup qui est la principale organisation concernée.

Les chantiers fédéraux qui nous concernent directement sont nombreux : la recherche, le bac +/-3, la réforme du bac, la sélection à l'entrée à l'université, la formation des enseignants (INSPE), le travail avec la BNF, la gestion de certains corps (Bib,

AENES, ITRF, enseignants etc.), sans compter les questions internationales, la formation syndicale, les questions Santé au travail, les instances ministérielles... La fonctionnarisation partielle des personnels ouvriers (PO) des CROUS (à terme environ 2 000 sur 8 000 PO) impose un travail plus resserré avec l'UN CROUS : en effet, les PO ont intégré les corps de la filière ITRF.

La fédération est également le cadre de notre engagement international.

Bien entendu, la FERC Sup continuera à travailler avec le SNTRS et la CGT INRAE au sein de la fédération sur les enjeux communs de l'ESR.

La tâche est immense mais absolument nécessaire de la part des élu-es de la FERC Sup à la CE et au bureau fédéral, avec le soutien de l'ensemble de l'union nationale, afin que la FERC soit à la hauteur de nos besoins et de nos aspirations actuelles.

III.4.2 L'UFSE

Héritière de l'UGFF, elle entend porter haut et fort la voix des agents de la Fonction Publique d'État. On sait les coups de boutoir que les gouvernements successifs ont portés contre les services publics, la Fonction Publique et le statut général... Malgré nos mobilisations, nos luttes et la résistance des usagers, on doit bien convenir que la casse continue d'aller bon train et que, bon an mal an, les missions, le statut et les mentalités reculent : la précarité et le non-titulariat atteignent des niveaux inégalés entraînant une mutation des rémunérations de l'indiciaire à l'indemnitaire... Exit les beaux principes qui garantissaient également les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions et les usagers dans leur accès au service public. Le projet de loi sur la FP montre assez combien toute idée de responsabilité ou d'engagement de l'Etat est étrangère à nos gouvernants qui font fi de leurs responsabilités historiques de former la jeunesse au plus haut niveau et dans une égalité de traitement scrupuleuse.

Les «caisses sont vides» pour avoir été asséchées par la suppression de l'ISF, par la fraude et les cadeaux fiscaux, par la préférence d'État pour les riches, les nantis et les filous, au détriment de celles et ceux qui créent les richesses et voudraient pouvoir en vivre dignement.

Toute l'ossature du statut est mise à mal, ainsi que les garanties des fonctionnaires qui sont autant de droits pour les citoyens d'accès aux missions du service public, en termes de gratuité et d'égalité, quelle que soit la région ou le bassin d'emplois concernés. Au nom de l'égalité, nos gouvernements ne font que détruire méthodiquement tous les garde-fous de notre société et ouvrir en grand la porte aux marchés lucratifs de la Formation, de la Recherche, de la Culture, hier encore préservés (du moins sur le papier) des appétits féroces de la grande finance.

La CGT FERC Sup continue à défendre l'utilité de l'UFSE en tant que structure pour la défense et l'amélioration du statut général des fonctionnaires. Nos attentes sont la circulation des informations émanant de la DGAFF et du Conseil supérieur et l'impulsion d'un revendicatif à défendre dans nos établissements, ainsi que des échanges sur les « expérimentations » statutaires que notre ministère ou nos directions d'établissement imposent dans l'ESR.

Cet outil nous semble également à même d'organiser des formations sur des thèmes tels que le statut, l'action sociale, les lignes directrices de gestion et le mandat d'élu-e dans les futurs CSA... et d'impulser des actions de défense des services et missions publiques.

III.4.3 L'UGICT

Dans ce contexte, la place des personnels ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM), regroupés dans l'UGICT, est de plus en plus inconfortable. Ces salarié-es étaient présenté-es comme des « alliés objectifs du patronat », zélé-es et formaté-es par un savoir et une culture d'entreprise insidieuse. Leur place les voue aujourd'hui à une exploitation de masse, bien éloignée des clichés populistes. Le patronat n'en a cure, leur imposant son exigence de soumission totale aux objectifs stricts de rentabilité financière.

Managers ou managé-es, elles et ils sont tout-es privé-es peu à peu de leur liberté de jugement ou d'action, de leur autonomie de citoyen-ne et de leur temps libre. C'est au point que le droit à la déconnexion devient, pour eux, une revendication de premier plan. La Fonction Publique, qui reconnaît de moins en moins les niveaux de diplômes, ne fait pas exception pour les ICTAM. Elles et ils sont également privés de leurs droits et cantonné-es à une situation de baisse salariale, de pénurie des effectifs. Ils et elles subissent également une augmentation drastique de leurs horaires de travail avec l'arrivée du forfait-jour, tout en se voyant privé-es de leurs congés statutaires ou de leurs rémunérations supplémentaires. L'hôpital, la police, l'enseignement ne sont plus sanctuarisés et sont menacés d'explosion, ainsi que les relations dans le travail et avec le public...

Cet outil organise des formations sur des thèmes tels que la syndicalisation CGT des ingénieur-es et cadres ou sur l'utilisation des nouveaux outils numériques à destination de l'action syndicale.

III.4.4 Le champ interprofessionnel, les autres fédérations et la Confédération

Depuis plusieurs années, par exemple, la CGT FERC Sup développe une analyse de l'évolution de son secteur qui amène, peu à peu, à casser le cadre national des diplômes, rendant de plus en plus approximative la classification des emplois et de plus en plus dérégulées les règles de rémunération des travailleur-ses. Or, seules ces grilles historiques permettent aux salarié-es de compter sur une reconnaissance égale et

équitable de leur qualification (au regard du diplôme national qu'ils détiennent).

Cette question est grave car elle sous-tend la solidité et la validité d'un système où chacun-e pourra s'intégrer avec une certaine sécurité. Nous savons que c'est en train de changer rapidement, sous la poussée du patronat qui ne vise qu'à casser cette «sécurité» au profit d'une simple négociation «de gré à gré» avec le ou la futur-e salarié-e, réduit-e à se soumettre aux exigences de son ou sa futur-e patron-ne.

Nous devons continuer à travailler sur cette question vitale avec l'ensemble des fédérations qui ont parfois tendance à tenir pour acquis le monopole d'État de la collecte des grades ou diplômes. Qu'en sera-t-il quand le patronat aura gagné le dépeçage des diplômes nationaux et obtenu toute liberté de classer et rémunérer ses salariés selon ses propres critères et ses propres choix ?

Nos relations avec les fédérations sont largement favorisées par le regroupement opéré à Montreuil mais ce sont les syndicats qui sont directement en lien avec leurs structures CGT interprofessionnelles. Ces liens sont tissés avec les aléas d'une vie militante parfois très prenante localement et parfois aussi excentrée des lieux de vie. La CGT FERC Sup a toujours œuvré à motiver ses militant-es pour qu'ils et elles participent pleinement à la vie des UL ou des UD et à leurs initiatives et/ou instances. Des progrès notables sont enregistrés en ce sens mais restent encore en deçà de ce qu'il faudrait. La principale raison en est la structuration nationale de nos missions et notre ambition de combattre la casse brutale de la Fonction Publique et, singulièrement de notre service public d'ESR, orchestrée par le pouvoir. Ce contexte, partagé par tous les syndicats d'établissement plaide en la faveur d'une communauté d'intérêts à défendre ensemble, au niveau national.

Ajoutons que la Confédération produit du matériel documentaire de grande qualité (baromètre éco annuel, mémo du pôle éco, ...) qui mériterait d'être mieux connu afin d'être plus utilisé par nos syndicats.

Ainsi, nous devons organiser nos luttes spécifiques en ne négligeant jamais de les mettre en lien et en phase avec celles des autres, localement, nationalement et internationalement.

Notre outil syndical, notre organisation, poursuit son évolution dans cette perspective, avec le souci constant de tisser inlassablement des liens de solidarité entre les travailleur-ses, à tous les niveaux.



III.5 Un outil pour construire les luttes et l'avenir

Il nous a semblé utile de clore ce chapitre et de conclure ce document d'orientation sur une note d'espoir, tournée vers l'avenir. L'engagement syndical, s'il reste exaltant, riche de rencontres et d'échanges, nourrissant intellectuellement, est aussi devenu très dur, épuisant, et parfois désespérant. Au point que nous pourrions être tenté·es de vivre cet engagement en martyrs, dans l'idée que nous souffrons pour aider nos collègues, trop souvent non-syndiqué·es.

Pourtant, quoi de plus éloigné de cette idée quasi-religieuse du martyr, que l'action syndicale, résolument tournée vers la construction collective d'un monde plus juste débarrassé de ses parasites que sont les rentiers et autres « actionnaires » ? L'outil syndical est le moyen principal, si ce n'est le seul, qui permette à chaque travailleur·se de participer à cette construction.

En 2020, la CGT fêtera ses 125 ans d'existence, sur trois siècles différents. 2021 est fort différent de 1895. Si nous conservons de l'admiration pour le travail de nos ancien·es (Charte de 1906, Préambule de 1936, plus récemment Charte de la vie syndicale ou de l'égalité Femme–Homme), c'est, sans une once de nostalgie et sans aucun complexe que nous travaillons aujourd'hui à une société plus fraternelle, en allant encore et toujours à la rencontre

de nos collègues pour construire nos revendications et faire évoluer notre outil syndical. Nous le faisons, ouvert·es à toutes les technologies dont nous pensons qu'elles peuvent être utiles à cette construction, sans risquer d'aliéner les travailleur·ses et en faisant le compte et le bilan de toutes les avancées que nous continuons d'engranger, ici et maintenant.

2019 s'est terminée sur une période de luttes intenses, soutenues par une majorité de citoyen·nes pourtant fortement malmené·es dans leurs déplacements... 2021 devra ne pas céder devant les coups les plus violents assénés par le patronat, l'exécutif et certains syndicats intégrés complètement aux logiques d'accompagnement. Pourtant, le libéralisme débridé qui veut en finir avec les droits des citoyen·es, des travailleur·ses, continuera à trouver la CGT face à lui, de l'autre côté de la barricade...

Nous espérons que les quelques pistes tracées dans ce document, à partir de nos multiples expériences professionnelles et militantes, participeront utilement à cet indispensable rapport de forces avec les pouvoirs en place, condition nécessaire à la conquête de nouveaux droits, de nouvelles garanties, de nouvelles « sécurités sociales » pour les travailleur·ses et de nouvelles libertés pour chacun et chacune d'eux.

Pour continuer d'avancer, tous ensemble...



Addendum au projet de document d'Orientation

Septembre 2020 - mai 2021

Le projet de document d'orientation de la CGT FERC Sup pour le congrès initialement prévu en mai 2020 a été initié et préparé dès le printemps 2019, et l'essentiel du document a été rédigé pendant l'été et l'automne 2019. L'épidémie de Covid-19 a chamboulé le calendrier de la FERC Sup, comme tout le reste. En particulier, les débats et l'adoption de notre orientation ont été repoussés à de multiples reprises, une première fois en novembre 2020, puis reportés sine die à un congrès extraordinaire, finalement organisé du 22 au 25 juin 2021 à La Palmyre (décision du CNU de mars et du BN d'avril 2021).

Un addendum au document d'orientation avait été rédigé à l'été 2020 ; c'est cet addendum que la direction nationale a décidé de réviser entièrement afin de proposer au congrès de juin 2021 un seul et même addendum s'efforçant de faire le point de la situation depuis mai 2020. C'est ce texte qui est soumis au congrès...

1 La crise du Covid

Fin novembre 2019 apparaît dans la province de Wuhan, en République Populaire de Chine, une forme nouvelle de pneumonie, qui s'avérera être une maladie infectieuse à coronavirus de type SRAS (Syndrome Respiratoire Aigu Sévère) baptisée Covid-19 par l'Organisation Mondiale de la Santé. Le virus responsable de la Covid-19 sera référencé SARS-CoV-2.

En janvier-février 2020, la Covid-19 déclenche une violente épidémie en Chine sous l'oeil apitoyé mais distancié du reste du monde. La France envoie charitablement à la Chine les quelques millions de masques chirurgicaux et FFP-2 qui lui restent après avoir massivement détruit les stocks constitués dans les années 2000 après les épidémies de SRAS, de gripes et d'Ébola, ces stocks vieillissants ayant été jugés inutiles et surtout trop coûteux.

Mais le virus touche rapidement l'Europe incrédule dans un état de complète impréparation : pas de stocks de masques, pas de gel hydro-alcoolique, manque de lits d'hôpital, manque de respirateurs et d'oxygène, et si peu de tests... Pourtant, les mises en garde de l'OMS et les mesures extrêmes prises en Chine n'ont pas détourné nos gouvernants de leur agenda. La priorité du gouvernement français, lors du conseil des ministres et de défense du samedi 29 février 2020, sera ... d'utiliser l'article 49.3 de la constitution afin d'adopter au plus vite la retraite à points en violant le Parlement !

Cette épidémie a la double caractéristique d'être un phénomène non-linéaire et avec une inertie de plusieurs semaines. L'approche exclusivement comptable du système capitaliste qui préside à l'organisation de la planète s'avère catastrophique face à ces événements inhabituels et irréductibles à la gestion financière à très court terme des néo-libéraux.

La mise en place tardive d'un confinement complet pendant deux mois de la population au printemps 2020 permettra de juguler la première vague de l'épidémie, faisant au moins 30 000 victimes en France. Tous les pays ont connu plus ou moins les mêmes écueils, cette première phase de l'épidémie ayant fait 212 000 victimes en Europe, 810 000 dans le monde (chiffres fin août 2020).

Ce début de l'épidémie aura été marqué par la sidération de toute l'humanité, accompagnée de commentaires aux relents

xénophobes (le virus « chinois », « venu d'ailleurs »), de replis nationalistes (fermeture des frontières, y compris au sein de l'UE, interdictions de circulation, course aux masques, au vaccin, ...), et bien sûr des mensonges d'États (sur l'état des stocks, sur notre impréparation, sur le nombre réel de victimes, ...).

Le pire restait à venir... Trop pressée de se déconfiner afin de renouer au plus vite avec les profits du capitalisme financier ordinaire, l'immense majorité des États a été frappée à l'automne 2020 par une seconde vague, à la notable exception de la Chine, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande qui se sont débarrassées du virus en appliquant une politique « zéro Covid » de confinements localisés très rapides et très stricts.

Mais pas en France... Cette fois, pas question de confinement, l'économie et les profits priment : sans surprise hélas, la seconde vague n'était pas jugulée qu'une troisième vague se profilait. Au total, c'est au moins 106 000 morts que pleure la France, et au bas mot 3 300 000 morts dans le monde (chiffres au 10 mai 2021). Mais c'est aussi plus de 500 milliards de \$ de profits en 2020 pour les 10 personnes les plus riches dans le monde...

Après la précipitation de la mise en place de la « continuité pédagogique » au printemps 2020, le ministère n'a pas préparé la rentrée de 2020. Ni la restauration collective, ni l'aération des salles ne permettaient la présence de tous les étudiants. Le manque de moyens et le sous-dimensionnement des établissements scolaires et universitaires français ne permettaient pas de briser la circulation du virus malgré le port du masque. C'est ainsi que, brutalement, le ministère a, de nouveau interdit l'accès des étudiants aux universités en octobre 2020. La jeunesse a été contrainte à l'isolement, et parfois à la misère la plus noire, réduite à la charité faute de moyens pérennes pour subvenir à leurs besoins. Il faudra attendre février pour un timide retour des étudiants, retour freiné par la troisième vague en mars – avril 2021. Aujourd'hui, la lassitude l'emporte, mais le travail syndical continue à être mené par la CGT FERC Sup, afin de préparer la rentrée 2021, mais également de réfléchir aux questions de l'enseignement hybride et du télétravail, que ce soit sur les enjeux pédagogiques, les droits des enseignants, les conquêtes sociales à arracher... Le gouvernement et la CPU, dans la continuité de l'arrêté Licence qui "assouplit" les 1500 heures de cours, sont tentés d'imposer la pérennisation de l'enseignement à distance, afin principalement de réduire les

coûts des formations.

Car dès le début, l'action syndicale, en particulier l'action CGT, aura été rapide et indispensable aux travailleurs. Plusieurs semaines avant le début du premier confinement (18 mars 2020) et sans fléchir depuis, la CGT et toutes ses organisations auront été présentes pour informer les travailleurs de leurs droits, pour protéger leur santé, pour les informer des conséquences de la loi d'urgence sanitaire et des nombreux décrets adoptés pendant le confinement, et bien entendu pour les accompagner à distance pendant cette période exceptionnelle.

La CGT FERC Sup, avec ses syndicats d'établissement, aura produit du matériel et informé en particulier sur l'exercice du droit de retrait, le droit à congé, notre situation administrative pendant le confinement et le télétravail, les enjeux autour du jour d'après, mais également sur les réunions d'instances nationales (CHSCT et CT MESR, CNESER...) et les réunions bilatérales ou multi-latérales avec le ministère. Des débats numériques (via les listes de diffusion) se seront amorcés sur l'enseignement à distance, bien au delà de la « continuité pédagogique », élément de langage du ministère pour cacher la vacuité de son action.

Cette crise du Covid a permis d'établir le danger que représente la Loi de Programmation de la Recherche (cf. ci-dessous) et l'accélération du financement par projet : les recherches sur les coronavirus en France se sont interrompues dans les années 2010, fautes d'avoir été jugées suffisamment « intéressantes » par les « experts ». Et la déroute de la France dans la course aux vaccins n'est hélas que trop flagrante !

Tout au long de l'année universitaire 2020 – 2021, l'union nationale CGT FERC Sup, avec ses syndicats et ses syndiqués, a continué son action, sur les lieux de travail ou à distance, dans les locaux syndicaux, dans les assemblées générales, lors des rassemblements contre la LPR, contre les restructurations et les établissements expérimentaux, contre les violences policières, ou, plus récemment, lors du 1er mai 2021.

Un fait demeure : cette crise sanitaire directement liée à notre environnement a et continuera d'avoir de lourdes conséquences sur la société toute entière : santé publique, récession économique, chômage, secteurs d'activités menacés, libertés individuelles et collectives remises en causes... Elle souligne également la réalité de la menace d'autres crises environnementales à venir (climat, bio-diversité, pollution, épuisement des ressources, ...) et de l'impact très lourd qu'elles auront sur nos sociétés et sur le système capitaliste.

L'impact sur le réel du travail est lourd : port du masque, hygiène, adaptation du poste de travail, distanciation physique, transports compliqués, conditions de restauration... Ces évolutions, déployées dans le meilleur des cas après une évaluation des risques professionnels et une mise à jour du Document Unique, ont rarement été une initiative spontanée de l'employeur. Les travailleurs, via leurs organisations syndicales, ont dû peser, y compris par l'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait. Ils ont souvent été soutenus par les inspecteurs du travail, plus rarement par l'institution ; on soulignera le scandale du dossier Anthony Smith, inspecteur du travail sanctionné par sa hiérarchie... pour avoir mis en demeure un employeur afin qu'il applique les règles sanitaires pendant le confinement !

Nous l'avons dit, deux aspects particuliers méritent une

attention syndicale spécifique : l'enseignement à distance et les « hybridations » appliquées au nom de la « continuité pédagogique », et le télétravail imposé en dehors de tout cadre légal.

S'agissant du télétravail, le gouvernement a pris un décret le 5 mai 2020 assouplissant les conditions du télétravail dans la fonction publique, un arrêté du ministère de l'ESR doit toujours être pris après consultation des instances. Ce cadre réglementaire « peu sécurisé » n'a pas empêché nombre de nos établissements de réviser leur politique de télétravail à la petite semaine, au gré des mesures prises ici et là par le gouvernement (premier ministre, ministère de la fonction publique ou ESR) ou plus directement selon leur propre conception du « management », sans écouter les travailleurs et leurs organisations.

À l'échelon confédéral, la CGT s'inscrit dans une démarche convergente avec d'autres organisations syndicales et associatives qui a conduit à la production de deux textes importants et fondateurs : « Plus Jamais ça » (2 avril 2020) et le « Plan de sortie de crise » (25 mai 2020). La CGT FERC Sup a apporté une contribution le 3 juin 2020. Ce collectif continue son travail (cf. III. ci-dessous).

Plus généralement, si cette crise ne modifie pas en profondeur notre corpus revendicatif, elle souligne l'urgence des enjeux syndicaux, en particulier ceux liés à la baisse massive du temps de travail, à la réindustrialisation propre et compatible avec le respect de l'environnement, aux garanties liées à la santé publique et à la sécurité sociale, à l'intervention des travailleurs dans l'organisation du travail. Ces points sont présents dans notre document d'orientation, rédigé avant la crise du Covid-19. Les aspects du travail et de l'environnement ont fait l'objet de contributions originales directes de nos syndicats et seront débattus lors d'une table ronde au congrès.

Mais cette crise, première d'une série de crises environnementales, nous pousse à continuer à en discuter, à en débattre et à travailler lors du prochain mandat afin d'affiner encore notre réponse syndicale.



Face au Covid-19, et pour anticiper les crises à venir, la CGT FERC Sup revendique :

- ☑ une baisse immédiate du temps de travail, le passage aux 32h (BIATSS) et aux 150h TD (EC), le passage à la semaine de quatre jours, sans perte de rémunération ;
- ☑ le retour à l'enseignement en présentiel dès la rentrée universitaire 2021 pour tous les étudiantes et étudiants, avec les moyens pour que les conditions de sécurité sanitaire soient garanties aux personnels et aux étudiants ; contre toute pérennisation ou extension de l'enseignement "hybride" ou "à distance".
- ☑ une adaptation des horaires et une baisse supplémentaire du temps de travail si nécessaire, afin de garantir la santé des travailleurs face au Covid-19 ; un plan de titularisation des 35 % de précaires de l'ESR ; la création de 70 000 postes pour répondre aux besoins criants du Service Public d'ESR et la création de 20 000 postes supplémentaires pour assurer le passage aux 32h ; l'augmentation des salaires, en particulier de 20 % du point d'indice pour la Fonction publique ; des investissements massifs dans le parc immobilier de l'ESR ; la suppression de la distribution de dividendes aux actionnaires et la participation des grands groupes et des grandes fortunes, qui ne cessent de s'enrichir, à l'effort national ; la répudiation des dettes publiques ; un moratoire sur les factures d'eau, d'énergie, d'internet pour les plus démunis ; l'abrogation des ordonnances qui dérèglent le travail..

2 La Loi de Programmation de la Recherche

La violence de la crise sanitaire liée au Covid19 et l'impact économique et social du confinement révèlent la vulnérabilité de sociétés qui reposent sur un capitalisme financier et mondialisé, mis en œuvre par des politiques néolibérales. Ces politiques conduisent au désengagement de l'État en matière de recherche, de formation, de santé publique et de justice sociale, conduisant à l'effritement de la cohésion sociale et à l'insécurité sociale des populations. La crise sans précédent que nous traversons montre à quel point un service public national fort mis en œuvre par des personnels fonctionnaires d'État est indispensable.

Alors que les besoins en emplois sont criants depuis des années dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les laboratoires, que l'aspiration à la stabilité et à la sécurisation des emplois est exprimée avec force par les personnels, le gouvernement s'est obstiné à faire passer son projet de loi de Programmation de la Recherche (LPR), sans même chercher à répondre aux urgences sanitaires et sociales ouvertes par la pandémie au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Face à ce déni de démocratie, la CGT FERC Sup n'a eu de cesse de rappeler l'immense contestation de ce projet par la communauté universitaire : depuis fin 2019 et jusqu'au mois de mars 2020 des milliers de personnels et étudiant·es avaient défilé pour dire leur refus, plus de 200 revues scientifiques de toutes disciplines ont voté des textes d'opposition au projet de LPR, jusqu'aux directeurs d'unités qui ont exprimés collectivement

leur inquiétude. Parallèlement, des rassemblements ont été organisés (400 personnes mobilisées à Paris le 12 juin 2020 puis devant les instances en juillet. Les rassemblements ont continués à l'automne puis à l'hiver 2021. Enfin, suite à la provocation de la ministre concernant le prétendu "islamo-gauchisme" à l'université, une pétition demandant la démission de Frédérique Vidal a rassemblé plus de 20 000 signatures en mars 2021.

Dans le même temps, les camouflets et marques de refus se sont succédés suite à la mascarade du CNESER (20h de séance), après le rejet par le Conseil supérieur de la Fonction publique d'État (CSFPE), et après le vote de l'avis au Conseil économique et social environnemental (CESE : 192 voix pour l'avis et 17 abstentions), ce sont les Comités Techniques (CT-MESRI : 7 contre (CGT, FSU, FO, SUD), 5 pour (SNPTES, UNSA) et 3 abstentions (CFDT) ; CT-U) qui ont voté contre le projet de LPR.

Puis le ministère a essayé de forcer la main des organisations syndicales pour arracher leur signature au bas de son protocole d'application de la LPR. La CGT bien sûr a refusé ce diktat, se voyant en conséquence interdire l'accès au comité de suivi du dit protocole, le ministère préférant discuter salaires, carrières et primes avec les seules organisations syndicales inféodées, et alors qu'il a de nouveau refusé toute augmentation de la valeur du point d'indice pour 2021. Saisi par la FERC CGT, à l'initiative de nos camarades du SNTRS-CGT, le tribunal administratif a contraint le ministère de l'ESR à inviter la CGT autour de la table, que ça lui plaise ou non. Cette décision importante a été confirmée par le Conseil d'État en avril 2021.

Enfin le gouvernement a essayé d'utiliser la LPR comme cavalier législatif, afin de restreindre encore un peu plus les libertés fondamentales. Le Conseil Constitutionnel a tempéré les velléités sénatoriales en refusant d'inscrire dans la LPR l'interdiction des rassemblements à l'université.

Sur le fond, et cela a été largement explicité, la LPR ne répond pas à l'urgence de financement de l'ESR. Les 25 milliards d'€ sur 10 ans, par ailleurs insuffisants pour atteindre 1 % du PIB consacré à la recherche publique, n'engagent pas ce gouvernement. En effet, seul 1 % de cette somme sera débloquée en 2021, avant l'élection présidentielle de 2022, laissant ainsi la recherche française continuer son lent déclin (cf. I.2.2.a). Dans le même temps, il manque 250 millions d'€ pour les CROUS, le travail dans l'ESR déjà problématique en temps normal est encore aggravé avec le Covid, en raison du manque de postes, de matériel et de fluides dans les labos. De plus, l'absence de perspectives de carrière et de salaires après 12 années de quasi-gel du point d'indice est désespérante pour les agents.

Ce projet institutionnalise le financement par projet au détriment de crédits d'État récurrents, développant ainsi la précarité (déjà 35 % des effectifs). La LPR développe considérablement les budgets de l'ANR et la politique d'appels à projet, au lieu de financer les universités et laboratoires de façon récurrente. Cela nuit à la recherche de long cours et empêche le recrutement de fonctionnaires. Nous avons vu les limites d'une recherche sur appel à projet, des chercheur·ses ayant dû arrêter par le passé leurs recherches sur les coronavirus faute de moyens.

La LPR pourrait conduire à terme à supprimer le statut de fonctionnaire pour les jeunes chercheur·ses (Maître·sse de

Conférence (MCF) et de Chargé-e de Recherche (CR), 1ers corps de chercheur-ses fonctionnaires dans le déroulement normal de la carrière). La LPR introduit en effet de nombreuses évolutions réglementaires et statutaires :

- création de « chaires de chercheur-ses juniors » (« tenure tracks »), CDD de 3 à 6 ans assortis de moyens individuels considérables (100.000 €) avec possibilité de « titularisation » en tant que Professeur-e d'Université (PU) ou Directeur-trice de Recherche (DR). Leur nombre serait limité à 25 % (!) des postes de PU ou DR, et leur recrutement contournerait toutes les instances de recrutement normales. Ce précarité de luxe pourrait vider les recrutements de MCF et CR, déjà largement insuffisants. L'affichage de « maintien » du niveau de recrutement actuel des MCF et CR affiché dans le rapport annexe ou la création de possibilités de promotion PU supplémentaires est loin de nous rassurer ; la campagne de postes pour 2021 confirme cette analyse car le nombre de postes d'EC ouverts baisse (que 1707 postes en 2021, contre 1817 en 2020 et 2209 en 2016) ;
- développement des CDD dits de « post-docs » jusqu'à 3 ans, renouvelables 1 fois. C'est l'affirmation par le ministère que la « normalité » selon lui, c'est 3 à 6 ans de précarité après la thèse ;
- déploiement au sein du MESR du « CDI de mission scientifique », s'arrêtant avec la « mission », le motif de fin de la mission pouvant être aussi flou que « thématique de recherche abandonnée ». En pratique, le départ (décès, mutation...) d'un collègue porteur du projet ou la fin d'un financement sera un motif suffisant de rompre un tel « CDI » (au passage, sans aucune compensation financière). Il s'inscrit dans la droite ligne de la loi « Fonction publique » d'août 2019 visant à détruire le principe « tout emploi pérenne doit être occupé par un fonctionnaire » (cf. CDD de projet, art. 7 bis de la Loi 84-16 par ex.), il a pour but d'asseoir de manière pérenne les recrutements sur ressources propres via les appels à projets. Cette mesure entérine le passage de recrutement sur statut de fonctionnaire à un recrutement précaire à vie dans la recherche pour tous les corps, BIATSS et IT compris ;
- extension de la possibilité de recours au CDD dans le privé (contrats doctoraux ou post-doctoraux) ; l'élargissement des durées de contrat à 5 ans d'emblée pour les doctorant-es et à 4 ans pour les post-doctorant-es, avec la possibilité de transformer en CDD de mission le contrat post-doctoral, participe de la précarisation de l'emploi permanent dans le privé ;

Enfin, la LPR s'inscrit dans la continuité des politiques de l'ESR depuis 2007, en continuant, sous couvert « d'autonomie », de détricoter le service public d'ESR :

- La LPR accroît les prérogatives de contrôle du HCERES, en particulier sur les organismes de recherche, au détriment des instances nationales en partie élues telles le CoNRS ;
- La LPR institue des dispositions dérogatoires qui vont créer des conflits d'intérêts (complément de rémunération d'un employeur-se de droit privé, direction d'une entreprise privée faisant de la valorisation de la recherche...) ;

- La LPR repousse l'âge de départ à la retraite pour certains chercheurs-ses réputés « excellents » ou « porteurs » de projet. La CGT s'oppose à la retraite à 72 ans ;
- La LPR ratifie les ordonnances qui créent des établissements dérogatoires « expérimentaux », issus de fusions de fusions ou d'anciennes ComUE, et qui permettent aux directions d'établissements d'ignorer la plupart des règles nationales en matière de structures d'établissement ;
- La LPR prévoit de légiférer par ordonnances sur divers sujets (propriété intellectuelle, enseignement privé...). Rien ne justifie d'utiliser cette procédure d'urgence, ces sujets méritent un examen par le Parlement et la consultation régulière des instances ;
- La LPR conforte et accroît les pouvoirs des présidents d'établissement en matière d'attribution des primes et des dispositifs d'intéressement ;
- La LPR réduit les prérogatives du CNU, en supprimant notamment l'obligation de qualification pour concourir aux postes de PU, et en créant une « expérimentation » de 4 ans permettant aux établissements de déroger à l'obligation de qualification pour certains postes de MCF.

Un mot complémentaire sur le protocole LPR que la CGT a refusé de signer. Le montant annoncé à grand renfort de communication serait de 644 M€ au total entre 2021 et 2027. Pour 2021, le MESRI annonce 92 M€ de revalorisations salariales, presque uniquement sous forme de primes et concernent tous les statuts (hors AENES), mais visent principalement les EC, les chercheur-ses et les doctorant-es. Si elles permettent d'augmenter la prime statutaire des EC en 2021, ces revalorisations sont associées à la création d'un « RIFSEEP spécial enseignants » dès 2022, conditionnant le montant des primes à la fonction, au mérite et à la manière de servir décidées par les établissements autonomes, afin de développer l'individualisation et l'arbitraire. De façon scandaleuse, les enseignants-es du second degré affectés dans le supérieur n'obtiennent pas la même revalorisation que les EC. Pour la CGT FERC Sup, ces « concessions indemnitaires » ne visent qu'à désamorcer une rentrée explosive et à acheter l'acceptation de la LPR. Nous sommes très loin de rattraper les 18 % de perte du pouvoir d'achat depuis 2000 et de la révision des grilles et carrières de l'ensemble des personnels, que revendique la CGT FERC Sup. En lien avec les « tenure tracks », le « repyramidage » des EC sera l'occasion pour le ministère de bouleverser le système de recrutement par concours (MCF et PU), en augmentant le poids des décisions locales et hiérarchiques, et en éloignant les instances nationales. Le « repyramidage » des BIATSS pourrait devrait répondre à la même logique.

Pour conclure, la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) ne répond à aucun des enjeux de la recherche publique. Non seulement les budgets ne sont pas à la hauteur des besoins criants, mais cette loi accentue les défauts du système actuel, notamment en renforçant la précarité des personnels et l'insécurité du financement des unités et des établissements. Elle continue à fragiliser le statut de fonctionnaire d'État de ses personnels, qui garantit l'indépendance scientifique des chercheurs de l'ESR, vis-à-vis des pouvoirs économiques, mais aussi du pouvoir politique. L'épisode tristement célèbre des hypothétiques « islamo-gauchistes » à l'université montre que

cette menace d'une reprise en main politique de la recherche publique existe bel et bien.

Comme l'a pointé le CESE, on ne peut pas soigner un système avec les outils qui l'ont rendu malade.

En réponse à la LPR, la CGT FERC Sup revendique :

- ☑ la fin des limitations d'accès aux études supérieures (ParcourSup et hausses des droits d'inscription) ;
- ☑ une offre de formation à la hauteur des besoins de la nation en travailleur·ses qualifié·es et émancipé·es ;
- ☑ un vaste plan de titularisation de tous les précaires actuellement employés sur emplois pérennes et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires dans tous les corps à hauteur de 70.000 emplois sur 4 ans ;
- ☑ des revalorisations de carrière et de rémunération pour tous les personnels ; (cf. document d'orientation)
- ☑ le retrait de la LPR ;
- ☑ un service public National d'Enseignement Supérieur et de Recherche gratuit, laïc et émancipateur pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire !

3 Perspectives revendicatives

Comme nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises durant cette année, la crise sanitaire et les mesures prises pour isoler les travailleur·ses et les citoyen·nes les un·es des autres et partout dans le monde ont joué un rôle d'écran occultant les réalités politiques et sociales. Elles ont, en outre, permis aux pouvoirs de mener une politique brutale, autoritaire et violente à l'encontre de toutes celles et ceux qui refusaient de rentrer dans le rang et tentaient de résister.

Des lois liberticides parées des vertus d'une sécurité citoyenne et « globale » qui intronise le fichage des personnes, dont les syndicalistes, jusqu'aux délires ministériels traquant des « islamo-gauchistes » au sein même de l'institution d'ESR, en passant par les violences policières, ce retour des « pouvoirs à poigne » appelle des luttes à la hauteur.

Ce fut le cas aux États-Unis, au lendemain de l'assassinat par la police de Georges Floyd, jeune homme noir de Minneapolis. Dès le lendemain, des milliers de citoyen·nes manifestaient à Minneapolis d'abord, dans tout le pays ensuite. En France, la jeunesse s'est mobilisée dès le 2 juin pour toutes les victimes de violences policières, à l'appel du Comité Adama, faisant voler en éclat le confinement social imposé par l'état d'urgence sanitaire. Loin d'être résignée, et refusant ce système destructeur, elle s'est levée contre l'état d'urgence et l'interdiction de manifester, contre le racisme et les violences policières, déterminée à lutter pour sa liberté et ses revendications, entraînant avec elle une partie de la population. Car il est urgent que cessent en France les vexations des contrôles incessants accompagnés d'insultes et de coups, comme doit cesser la violence d'état de la répression brutale des manifestations. Cette mobilisation de la jeunesse s'est à nouveau exprimée cet hiver 2021 afin de dénoncer le lourd tribut qu'elle a dû verser à ce semi-confinement hypocrite qui a conduit à fermer

les universités mais en laissant les boutiques ouvertes...

Plus insidieux, la désinformation et le mensonge d'État ont tu, avec soin et méthode, toutes les luttes qui se sont développées dans tous les secteurs de l'économie contre la casse et les licenciements qui n'ont pas cessé, voire même ont redoublé. Car si les chiffres de l'enrichissement des plus riches ont bondi, ceux de la paupérisation des plus démunis ont plongé comme jamais, à la faveur de la crise sanitaire qui a tout permis, même l'inavouable...

La CGT est parmi les seuls à porter sans relâche, les revendications et les mobilisations. Elle a, malgré les difficultés et les interdictions, construit des initiatives et des propositions d'une ambition parfois gommée par l'absence de vie collective : les luttes ont continué et se sont enrichies de dimensions et de portée nouvelles.

Ces luttes, comme celles qui les suivront, ont puisé leur force dans cette crise qui n'est pas que sanitaire et dont les dommages profonds et structurels apparaissent bien aujourd'hui comme la conséquence directe des politiques choisies depuis des décennies par un pouvoir qui brade consciencieusement les biens et le patrimoine communs, sacrifie les droits individuels et les garanties collectives et livre impunément les richesses créées aux appétits du capitalisme roi.

On l'a dit, la crise du Covid a permis à la population française de mesurer l'importance des services publics comme rempart contre l'exclusion et les inégalités. Santé, énergie, transports, culture ou même financement de l'économie, tous ces services publics, bien que mis à mal ou privatisés depuis des décennies, ont joué leur rôle protecteur pour l'ensemble des citoyen·nes. Il est urgent que la collectivité se réapproprie ces moyens. Dans cette perspective, la CGT a lancé la campagne des 10% pour la Fonction Publique et propose dans ce cadre de :

- Taxer le capital et réformer l'impôt sur les sociétés, supprimer l'injuste TVA sur les produits de première nécessité (20 à 30 milliards €) ;
- Rétablir l'ISF (10 milliards €) ;
- Taxer les profits des multinationales qui échappent à l'impôt (14 milliards €) ;
- Lutter plus efficacement contre la fraude fiscale (10 milliards €) ;
- Réduire les niches fiscales (50 milliards €) ;
- Mieux taxer les dividendes (4 milliards €) ;

Ainsi, il devient aisé de financer nos revendications immédiates pour la Fonction Publique pour un coût estimé à 23 ou 24 milliards € :

- Augmentation des emplois de 10% ;
- Baisse du temps de travail de 10% ;
- Augmentation des salaires de 10% ;
- Augmentation de 10% des efforts de revalorisation des professions féminisées.

L'industrie en France est affaiblie depuis des décennies par le capitalisme financier et ses déclinaisons, les politiques néolibérales et le patronat français addict aux délocalisations. Depuis 1980, les branches industrielles ont perdu en France, plus de la moitié de leurs effectifs, soit 2,2 millions d'emplois. L'industrie ne

représente plus aujourd'hui que 10,3% du total des emplois. La part de l'industrie dans le PIB a reculé de 10 points sur la même période et s'établissait ainsi à 13,4% en 2018, contre 25,5% en Allemagne, 19,7% en Italie et 16,1% en Espagne.

Malgré ces chiffres accablants et sous le prétexte fallacieux de la crise du Covid-19, beaucoup d'entreprises industrielles suppriment des emplois, ferment des sites tout en touchant des aides publiques du plan d'urgence et du plan de relance.

Il est urgent de s'appuyer sur les services publics comme outils d'une reconquête industrielle propre et respectueuse des travailleur-ses, ce que propose la CGT dans sa campagne confédérale « industrie ». Cette campagne a pour ambition de mettre en lumière une lutte contre les suppressions d'emplois et un projet alternatif de la CGT dénonçant les décisions prises par le patronat et le gouvernement mais aussi valorisant les propositions de la CGT. Notre campagne débouchera début 2022 sur l'organisation d'États Généraux de l'Industrie.

Après la loi NOTRe (Hollande), Macron porte le projet de loi dit 4D (Différenciation, Décentralisation, Déconcentration et Décomplexification). Ce projet veut poursuivre le transfert de certains blocs de compétences de l'État aux collectivités territoriales, comme les transports (routes nationales, petites lignes ferroviaires et gares), la transition écologique (climat, biodiversité), l'urbanisme et le logement (report de l'obligation de 20 ou 25% de logements sociaux dans les communes à 2031, etc.), la santé (gouvernance des ARS, financement des établissements de santé publics ou privés, etc.), la cohésion sociale (recentralisation du RSA par l'État). Sous couvert de décentralisation et au nom d'une "différenciation", il s'agit bien d'accélérer le démantèlement des services publics en les désorganisant, en "expérimentant" de façon séparée dans les territoires, préambule à une privatisation morceau par morceau. Ce sont les principes d'égalité d'accès et de continuité du service public qu'il s'agit de défendre. À ce titre, le financement, l'efficacité et le contrôle des politiques et des services publics sont des enjeux majeurs de démocratie sociale. C'est possible, en donnant aux salariés et aux représentants des usagers des lieux d'intervention pour améliorer de concert les conditions d'emploi et de travail et d'assurer un développement harmonieux du territoire, métropolitain et ultramarin.

Enfin, il est urgent de mettre en perspective le combat historique de la CGT en faveur de la baisse du temps de travail (et sa

déclinaison depuis 2016, les 32h hebdomadaires) en lien avec les initiatives convergentes « Plus jamais ça ! » et « Le jour d'après » auxquelles participe la CGT.

Le passage aux 32h s'inscrit parfaitement dans cette démarche de travailler moins pour travailler mieux, et offre une réponse aux provocations du patronat et du gouvernement qui cherchent à imposer une augmentation du temps de travail, preuve de l'archaïsme désespérant des pouvoirs en place soigneusement occulté par les médias dominants.

Bien sûr, après plus d'un an d'épidémie et de confinement, certains jugent impossible cette perspective de nouveaux « jours heureux ». Mais l'espoir reste un moteur puissant pour mobiliser l'intelligence et la force de lutter. C'est l'occasion de travailler des pistes de réflexion, des initiatives et des combats qui pourraient être profonds et décisifs. Car bien des études le montrent, ce sont les plus riches et les plus puissants groupes (y compris les banques, etc.) qui polluent le plus la planète, tout en culpabilisant les travailleurs et les populations. La CGT est partie prenante des actions et manifestations visant à obtenir des mesures concrètes et contraignantes des gouvernements et des entreprises pour réduire les réductions de gaz à effets de serre, à obtenir une conditionnalité sociale et écologique sur toute aide publique versée aux entreprises, et, bien sûr pour que soient taxées les multinationales les plus polluantes et les plus riches, grands profiteurs de la crise.

C'est en ce sens que le collectif « Plus jamais ça » continue à travailler : publication du rapport « Pas d'emploi pour une planète morte » le 10 mai 2021, appels aux marches climat en France (le 9 mai 2021). Le travail de fond produit par ce collectif produit ainsi des pistes revendicatives nouvelles et propose des outils pour étendre nos actions et nos mobilisations.

Il est urgent de replacer l'intérêt général au centre des politiques menées en France, en Europe et dans le monde. La crise a révélé à beaucoup combien la logique du marché et la recherche du profit sont antinomiques de l'intérêt général, et combien les combats et les propositions de la CGT sont d'actualité et porteurs d'avenir.

Plus que jamais nous pouvons, nous devons mener la bataille des idées et affronter les luttes de plus en plus nécessaires, dans la Fonction Publique comme ailleurs. C'est l'appel que lance la CGT et que relaie avec force la CGT FERC Sup.



Focus

A l'issu du Conseil National de l'Union de juin 2019, la décision a été prise de mettre en chantier d'écriture collective avec les syndicats trois focus, sur trois thématiques qui donneront lieu à des temps spécifiques autour de tables rondes lors du congrès. Chaque syndicat pouvait faire remonter ses contributions aux référents pour le 14 janvier 2020 (cf. bulletin du congrès n°2). Il y a eu deux contributions sur le chantier « environnement », une sur le chantier « syndicalisation des étudiants », il n'y a pas eu de contribution sur le chantier « élu·es et mandaté·es ».

Les contributions ont été en partie remodelées (surtout « environnement ») afin de synthétiser les propositions pour respecter l'objectif de 8000 signes par focus, et de faciliter ainsi l'appropriation collective comme la préparation des tables rondes lors du congrès. En espérant être resté le plus fidèle possible aux contributions originales...

Et un grand merci à tous ceux qui se sont lancés dans cette première expérience...

Syndicalisme et Environnement

Le mécanisme de « l'effet de serre » à l'échelle de l'atmosphère a été décrit dès le XIX^e siècle. C'est grâce à ce phénomène de captation du rayonnement infra-rouge (forçage radiatif) que notre planète est vivable, et que les températures restent tempérées entre le jour et la nuit. Le déséquilibre thermique induit par une augmentation minime des gaz à « effet de serre » (dioxyde de carbone, méthane, hydrochlorofluorocarbures, ...) et son impact général sur notre climat sont donc connus depuis longtemps.

Les publications récentes de 2018 et 2019, basées sur des mesures (paléoclimatologie, in situ, satellites), indiquent que le climat mondial s'est déjà réchauffé d'1°C environ en moyenne par rapport à l'ère préindustrielle. Les Modèles de Circulation Générale (GCM) prévoient qu'au rythme des émissions actuelles de gaz à effet de serre, le réchauffement climatique atteindra 1,5 °C dès 2030 et devrait dépasser 4 voire 5°C d'ici 2100. Certains mécanismes de rétro-action pourraient accélérer encore cette augmentation, conduisant à des catastrophes naturelles de grandes ampleurs (inondations, cyclones et tempêtes, précipitations, sécheresses, ...). Et pourtant, aucun des grands pays pollueurs signataires de l'Accord de Paris n'a mis en œuvre les mesures nécessaires.

Plus généralement, la prédation capitaliste et son impact sur notre environnement, comme l'épuisement des ressources naturelles, la pollution, la disparition de la biodiversité, entraperçus par Marx quand il évoque le « gaspillage des forces du sol », a des conséquences générales sur l'organisation de la société qui ne peuvent pas être ignorés par le mouvement syndical.

Le « capitalisme vert », publicitaires (greenwashing) ou technologique (géo-ingénierie), cherche à nous convaincre qu'en ajustant à la marge quelques paramètres, mais sans revenir sur le principe d'accumulation sans limite et donc de l'exploitation totale des ressources, nous pourrions continuer avec nos habitudes de vie et de consommation. Mais il ne vise qu'à se maintenir en place contre toute logique...

Pourtant, la mise en œuvre de transformations radicales doit être immédiate si on ne veut pas imposer aux générations futures les risques majeur de destruction du monde humain. L'action nous concerne tous et la société civile, emmenée notamment par de jeunes étudiants militants inquiets pour l'avenir, se rebiffent

contre l'inaction des décideurs et s'engage localement et partout dans le monde.

Ces enjeux interrogent également l'action syndicale, qui doit se transformer sur cette base : partir de ce qui se passe localement, tenir compte du vivant et de l'universel pour structurer son action. C'est une occasion d'une réappropriation démocratique du travail, du social, du politique. Une majorité de travailleur n'aurait-elle pas envie de changer, de sortir du capitalisme et de ses prédateurs, du pillage de la planète, de l'augmentation des inégalités ? La jeunesse semble prête, elle a le désir de trouver du sens à sa vie d'exprimer ses idées et ses capacités d'actions collective, de s'émanciper.

Dans ce contexte, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont directement concernés.

L'université est elle-même confrontée à un tournant historique : relativement préservée de la marchandisation jusqu'au début des années 2000, elle a entamé avec la crise économique une phase de privatisation progressive, la nécessité pour le capitalisme d'avoir de nouveaux marchés ayant introduit la marchandisation de l'ESR. Les établissements comme leurs personnels sont désormais mis en concurrence, soumis à une évaluation permanente de leurs « performances », inféodés aux multiples classements, avec la nécessité croissante de répondre aux objectifs de rentabilité sous couvert de « responsabilisation » : financement par projets, emprise du patronat sur l'offre de formation, développement de la formation continue au détriment de la formation initiale, ... Ces dérives ont des conséquences directes quant au rôle de l'université vis-à-vis de l'écologie :

- les intérêts des entreprises qui financent la recherche ne sont pas compatibles avec la préservation de l'environnement ;
- les financements par projets orientent la recherche dans ses conclusions tout en l'emprisonnant dans des cycles courts ;
- la sélection des étudiants par leurs revenus réduit la population formée en bloquant l'accès à la formation pour les populations les moins fortunées, et donc les plus exposées à la dégradation de l'environnement.

Pour toutes ces raisons, il est plus que jamais urgent de défendre le modèle que nous avons à la FERC Sup toujours défendu : celui

d'une université proposant un modèle de formation humaniste, d'une université ouverte à tous, indépendante dans sa recherche et dans sa formation, permettant de se saisir des enjeux de notre temps sans fard et sans biais, et centrée sur la science et la connaissance.

Dans ce contexte, nos établissements publics de l'ESR doivent être en tête du mouvement. Car ce sont bien au sein des laboratoires universitaires que les chercheurs (climatologues, GIEC, etc) ont fait les travaux dont les résultats alertent depuis quarante ans sur les risques climatiques et écologiques. Avec une formation adossée à la recherche, cela permet de mettre à jour les connaissances scientifiques pour enseigner et former les étudiants sur les urgences écologiques, climatiques, pour les préparer à agir, à vivre et à travailler dans des conditions qui seront forcément modelées par les paramètres climatiques. Les étudiants formés, engagés en conscience pourront mieux faire face au défi climatique en trouvant de nouvelles solutions pour l'avenir.

Outre ces orientations politiques, nous souhaitons mettre au débat plusieurs actions locales que nous pouvons mener au quotidien dans nos établissements :

- Travailler à la préparation d'un guide syndical FERC Sup sur le sujet, avec par exemple :
 - une liste de thèmes, avec des maquettes de programmes, autour desquels monter des actions de sensibilisation sur les campus ;
 - une maquette de « cahier de doléances » qui aiderait les militants à définir nos revendications dans les instances des établissements : empreinte écologique, nourriture bio et circuit court en lien avec les CROUS, déplacement doux et temps de travail, mettre fin au gaspillage structurel, travailler aux réponses syndicales immédiates aux premières conséquences du réchauffement climatique sur nos conditions de travail, ici et aujourd'hui, ...

- une liste de revendications à porter quant aux maquettes et contenus des enseignements.
- Inciter les établissements à diminuer leur empreinte carbone par exemple en fixant des objectifs transparents, dont ils en seraient tenus responsables et en rendraient compte régulièrement ;
- agir pour compenser leurs émissions de CO2 par exemple sur le plan environnemental avec l'entretien des espaces « verts » et de la biodiversité et en encourageant les pratiques durables et écologiques (sans pesticides) et naturelle des campus ;
- adopter des pratiques durables dans tous les aspects du fonctionnement, de la restauration au transport et aux déplacements, en passant par les investissements, la conception et l'entretien des bâtiments ou la gestion des déchets et de l'énergie ;
- préparer l'action collective, l'engagement communautaire des militants et des syndiqués, sur ces questions, par exemple en encourageant le partage des meilleures pratiques entre les fédérations et les corps de métier en ouvrant une plateforme CGT sur ces sujets (comme la plateforme sur violences sexistes et sexuelles CGT)

Les syndicats du supérieur en général doivent donc être à l'avant-garde de ces questions et mobiliser les travailleurs. Ils doivent s'engager dans la bataille de l'urgence écologique et climatique pour alerter sur toutes les activités et organisations émettrices de CO2, faire prendre conscience collectivement des défis qui vont impacter l'organisation et les conditions de travail. L'action syndicale doit obliger les directions universitaires à rendre transparents les impacts climatiques de leurs activités et avancer les mesures correctives possibles.



Votes sur le document d'orientation

Votes sur l'ensemble du document d'orientation

Nombre de voix : 14 311

Nombre de voix exprimées : 13 853

POUR : 13 676 (99%)

CONTRE : 177 (1%)

ABSTENTION : 213

Syndicat	Nb de voix	Voix exprimées	POUR	CONTRE	ABSTENTION
U Aix-Marseille	1576	1576	1576		
U Bordeaux	773	773	773		
U Caen	112	112	90	10	12
CNAM	1230	1230	1230		
UT Compiègne	116	116	116		16
ENS Lyon	267	267	267		
ENS Ulm	114	114	114		
EHESS	66	0			
U Grenoble Alpes	2074	2000	2000		
INP Toulouse	216	216	216		
INSA Toulouse	157	157	157		
U Lille	1384	1384	1284	100	
U Lorraine	482	482	482		
U Lyon 1	294	240	240		54
U Lyon 2	257	200	200		57
Muséum	464	464	464		
U Nantes	179	179	179		
Observatoires	124	124	124		
U Paris 8	641	641	641		
U Pau & Pays de l'Adour	656	656	656		
U Perpignan	179	0			
Sorbonne Université	1865	1865	1865		
U Toulouse 3	768	768	768		
Université de Paris	317	317	250	67	
Totaux	14311	13853	13676	177	213
			99%	1%	

Votes sur la partie «Préambule et Introduction»

Nombre de voix : 14 311

Nombre de voix exprimées : 13 785

POUR : 13 670 (99%)

CONTRE : 115 (1%)

ABSTENTION : 153

Syndicat	Nb de voix	Voix exprimées	POUR	CONTRE	ABSTENTION
U Aix-Marseille	1576	1576	1576		
U Bordeaux	773	773	773		
U Caen	112	100	70	30	12
CNAM	1230	1230	1230		
UT Compiègne	116	116	116		
ENS Lyon	267	267	267		
ENS Ulm	114	114	114		
EHESS	66	66	66		
U Grenoble Alpes	2074	2074	2074		
INP Toulouse	216	0			
INSA Toulouse	157	0			
U Lille	1384	1384	1284		
U Lorraine	482	482	482		
U Lyon 1	294	240	240		54
U Lyon 2	257	170	85	85	87
Muséum	464	464	464		
U Nantes	179	179	179		
Observatoires	124	124	124		
U Paris 8	641	641	641		
U Pau & Pays de l'Adour	656	656	656		
U Perpignan	179	179	179		
Sorbonne Université	1865	1865	1865		
U Toulouse 3	768	768	768		
Université de Paris	317	317	317	67	
Totaux	14311	13785	13670	115	153
			99%	1%	

Votes sur la partie 1

«Agir au plus près du travail pour construire un ESR émancipateur»

Nombre de voix : 14 311

Nombre de voix exprimées : 14 002

POUR : 13 683 (98%)

CONTRE : 319 (2%)

ABSTENTION : 309

Syndicat	Nb de voix	Voix exprimées	POUR	CONTRE	ABSTENTION
U Aix-Marseille	1576	1576	1576		
U Bordeaux	773	773	773		
U Caen	112	100	90	10	12
CNAM	1230	1230	1230		
UT Compiègne	116	116	116		
ENS Lyon	267	267	267		
ENS Ulm	114	114	114		
EHESS	66	66	44	22	
U Grenoble Alpes	2074	2074	2074		
INP Toulouse	216	216	216		
INSA Toulouse	157	157	157		
U Lille	1384	1384	1284	100	
U Lorraine	482	482	482		
U Lyon 1	294	240	240		54
U Lyon 2	257	200	200		57
Muséum	464	464	464		
U Nantes	179	179	179		
Observatoires	124	124	124		
U Paris 8	641	641	641		
U Pau & Pays de l'Adour	656	656	656		
U Perpignan	179	179	179		
Sorbonne Université	1865	1679	1492	187	186
U Toulouse 3	768	768	768		
Université de Paris	317	317	317		
Totaux	14311	14002	13683	319	309

98%

2%

Votes sur la partie 2

«A la rencontre des collègues pour développer nos revendications»

Nombre de voix : 14 311

Nombre de voix exprimées : 13 648

POUR : 13 265 (97%)

CONTRE : 383 (3%)

ABSTENTION : 473

Syndicat	Nb de voix	Voix exprimées	POUR	CONTRE	ABSTENTION
U Aix-Marseille	1576	1576	1576		
U Bordeaux	773	773	773		
U Caen	112	100	90	10	12
CNAM	1230	1230	1230		
UT Compiègne	116	110	110		6
ENS Lyon	267	267	267		
ENS Ulm	114	114	114		
EHESS	66	0			
U Grenoble Alpes	2074	2074	2074		
INP Toulouse	216	216	216		
INSA Toulouse	157	0			157
U Lille	1384	1384	1184	200	
U Lorraine	482	482	482		
U Lyon 1	294	240	240		54
U Lyon 2	257	200	200		57
Muséum	464	464	464		
U Nantes	179	179	179		
Observatoires	124	0			
U Paris 8	641	641	641		
U Pau & Pays de l'Adour	656	656	600	56	
U Perpignan	179	179	179		
Sorbonne Université	1865	1678	1678		187
U Toulouse 3	768	768	768		
Université de Paris	317	317	200	117	
Totaux	14311	13648	13265	383	473

97%

3%

Votes sur la partie 3

«La CGT FERC Sup avec ses syndicats pour une CGT qui s'impose face aux employeurs»

Nombre de voix : 14 311

Nombre de voix exprimées : 13 907

POUR : 13 697 (98%)

CONTRE : 210 (2%)

ABSTENTION : 150

Syndicat	Nb de voix	Voix exprimées	POUR	CONTRE	ABSTENTION
U Aix-Marseille	1576	1576	1576		
U Bordeaux	773	773	773		
U Caen	112	100	90	10	12
CNAM	1230	1230	1230		
UT Compiègne	116	116	116		
ENS Lyon	267	267	267		
ENS Ulm	114	114	114		
EHESS	66	0			
U Grenoble Alpes	2074	2074	2074		
INP Toulouse	216	216	216		
INSA Toulouse	157	157	157		
U Lille	1384	1384	1284	100	
U Lorraine	482	482	482		
U Lyon 1	294	240	240		54
U Lyon 2	257	200	157	100	
Muséum	464	464	464		
U Nantes	179	179	179		
Observatoires	124	124	124		
U Paris 8	641	641	641		
U Pau & Pays de l'Adour	656	656	656		
U Perpignan	179	0			
Sorbonne Université	1865	1772	1772		93
U Toulouse 3	768	768	768		
Université de Paris	317	317	317		
Totaux	14311	13907	13697	210	159
			98%	2%	

Votes sur l'addendum

«La CGT FERC Sup avec ses syndicats pour une CGT qui s'impose face aux employeurs»

Nombre de voix : 14 311

Nombre de voix exprimées : 13 955

POUR : 13 955 (100%)

CONTRE : 0 (0%)

ABSTENTION : 111

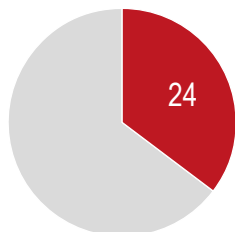
Syndicat	Nb de voix	Voix exprimées	POUR	CONTRE	ABSTENTION
U Aix-Marseille	1576	1576	1576		
U Bordeaux	773	773	773		
U Caen	112	112	112		
CNAM	1230	1230	1230		
UT Compiègne	116	116	116		
ENS Lyon	267	267	267		
ENS Ulm	114	114	114		
EHESS	66	0			
U Grenoble Alpes	2074	2074	2074		
INP Toulouse	216	216	216		
INSA Toulouse	157	157	157		
U Lille	1384	1384	1384		
U Lorraine	482	482	482		
U Lyon 1	294	240	240		54
U Lyon 2	257	200	200		57
Muséum	464	464	464		
U Nantes	179	179	179		
Observatoires	124	124	124		
U Paris 8	641	641	641		
U Pau & Pays de l'Adour	656	656	656		
U Perpignan	179	0			
Sorbonne Université	1865	1865	1865		
U Toulouse 3	768	768	768		
Université de Paris	317	317	317		
Totaux	14311	13955	13955	0	111
			100%	0%	

Rapport de la commission des mandats

Quelques données sur les congressistes qui ont été récupérées des fiches d'inscription

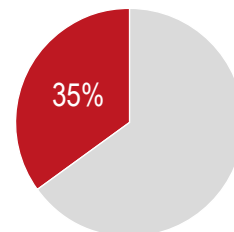
Syndicats

- Nombre de syndicats présents (24 sur 68) représentant 35% des syndiqués de l'Union



Syndicat de l'Union présents

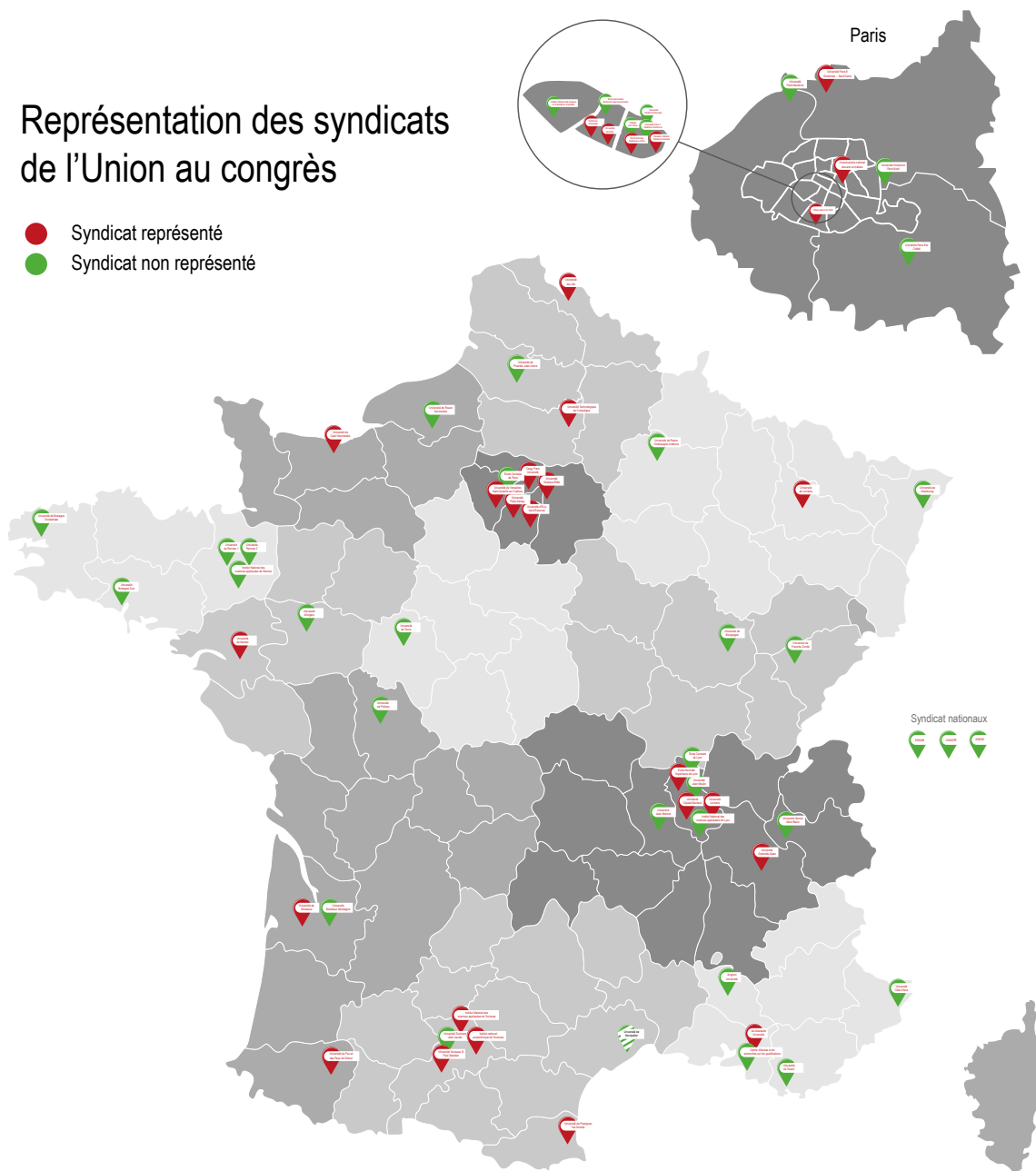
Syndiqué·es de l'Union représenté·es



- FNI moyen total représentés = 1590 / 2589 (calcul sur les 3 années) donc 61,5%
- Plus petit syndicat présent (12 FNI Compiègne) et plus gros (231 FNI Sorbonne Université)
- Moyenne des FNI par syndicat : 66
- Des régions absentes : Bretagne, Paris peu représenté

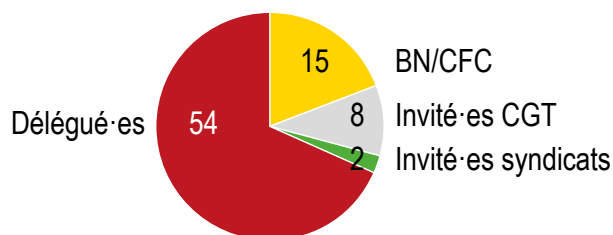
Représentation des syndicats de l'Union au congrès

- Syndicat représenté
- Syndicat non représenté

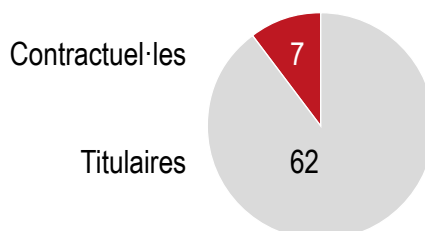


Délégués

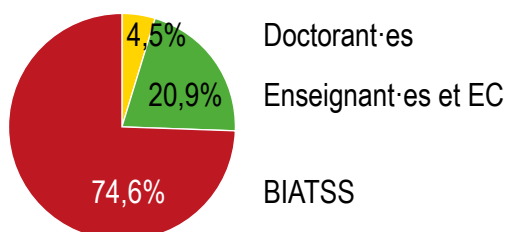
- 79 congressistes (54 délégués pour les 24 syndicats représentés qui disposaient de 63 mandats possibles + 2 invités syndicats + 8 invités CGT + 15 BN)



- Sur périmètre BN + délégués (69 personnes) :
 - Sexe 27 femmes/42 hommes - 39% femmes, 61% hommes
 - Age : Plus jeune Wanda 24 ans, plus âgée Sylvette 76 ans.
 - Précarité
 - Titulaires : 62 dont 2 retraités – 89,8%
 - Contractuels : 7 - 10,2%



- Catégories : (actifs/67)
 - Biatss : 50 – 74,6%
 - Enseignants et EC : 14 – 20,9%
 - Doctorants 3 – 4,5%



- Durée moyenne d'adhésion : 17 ans
 - Plus petit : moins d'un an, 6 mois (Thomas de l'EHESS 15 Janvier 2021)
 - Plus grand : 51 ans – (Sylvette) 1er Janvier 1970
- Formation syndicale :
 - 40/69 ont suivi au moins 1 formation
 - 32 ont suivi une formation interpro, ce qui veut dire que 37 sinon plus, devraient s'inscrire à une formation de niveau 1
- Congrès : 26 camarades dont c'est le premier congrès. 37,6%

Bonne représentativité générale sur l'ensemble des chiffres (peut-être un peu moins sur l'égalité homme-femme)

Participant·es

Université d'Aix-Marseille

HINGAMP	Pascal
DRIGET	Olivier
RENAULT	Amandine
LHULLIER	Laurent
HATTON	Jean-Michel
DENOIX	Laure
HINET-DEBAIN	Romain

Université de Bordeaux

BELOUGNE	Dominique
CHEVALIER	Sylvette
LUBAC	Bertrand

Université de Caen

HENRY	Joël
-------	------

CNAM

CHERIF OUAZZANI	Louiza
MONTEBAULT	Fabrice
ROULT	Lydia
POHER	Christelle

EHESS

VAISSE	Thomas
--------	--------

ENS Lyon

BORNE	Camille
MASSONNEAU-SEMEILLON	Perrine
MOREL DEVILLE	Françoise
DOMENACH	Elise

ENS Ulm

ADOUANE	Hamid
KORBER	Alexandre

Université de Franche-Comté

MACE	Arnaud
------	--------

INP Toulouse

BRAILLY	Julien
---------	--------

CGT - INRAE (Invité·es CGT)

SIMONNEAU	Dominique
-----------	-----------

INSA Toulouse

BEGUE	Marc
-------	------

Université de Lille

DAUSQUE	Céline
DEGHAYE	Thomas
MATA	Christophe
NICOLAS	Jean-Marc
ROHAERT	Francis
SANCTORUM	Dominique
SCHEERS	Dominique
HABANE	Anissa

Université de Lorraine

BEY	Frédérique
MELY	Patricia
SALM	Martine

Université Lyon 1

BENETEAU	Pierre
MEYER	Priscilla

Université Lyon 2

DAMOUR	Olivier
--------	---------

Université Lyon 3 (Organisation)

CLERC	René
-------	------

Muséum

DEFENDINI	Laurent
JOHANNES	Lola

Université de Nantes

POUPET	François
GRELLIER	Adrien

Observatoire

HOUSNI	Farid
--------	-------

Université Grenoble Alpes

BENDIAB	Nedjma
DELAVAL	Gwenaël
HOUAMA	Souad

SAIDOUNE	Samira
TERRIER	Laurent
VAN OUDENHOVE	Thomas

Université de Perpignan - Via Domitia

FALCO	Cédric
-------	--------

Université Paris 8 - Vincennes - Saint-Denis

CHAILLOUX	Marie
MATTHEWS	Jacob
RAUZY	Pablo

Sorbonne Université

BOULANGE	Antoine
EVANS	Bernard
FRANTZ	Adrien
GAUDARD	Nathalie
LANGEN	Solveig
PAUMIER	Géraldine
DUCHATTELLE	Olivier

Université de Toulon

VIGO	Fabrice
------	---------

Toulouse Occitanie

DELRIEU	MARIANNE
NAVARE	Florent
RABAYROL	Jérôme

Université de Paris

BOUGHEROUMI	Emma
PETIT	Emile

UGICT CGT (Invité·es CGT)

LEJEUNE	Sylvianne
---------	-----------

Université de Technologie de Compiègne

CRUBILLE	Paul
----------	------

Université de Pau et des Pays de l'Adour

GUILBERT	Jacques
ILDEFONSO	Manuel
MARCOS	Marie-Manuelle

CGT Educ'Action (Invité·es CGT)

RISSEL	Chrsitelle
--------	------------

CGT IMT (Invité·es CGT)

BERGER	Olivier
--------	---------

COBET CGT (Invité·es CGT)

BAMA	Wiam
CHARPENTIER	Nicolas

FERC CGT (Invité·es CGT)

BARIAUD	Christine
CHAMPOUSSIN	Olivier

UN CGT CROUS (Invité·es CGT)

THUEUX	Jérôme
--------	--------

Alternative mutualiste (Partenaires)

BALAY	Francis
BALAY	Valia

ANCV (Partenaires)

STEENBRUGGE	Renaud
SICARD	Fabienne

FRALIB (Partenaires)

VIDAL	Bernard
VIDAL	Claude

INDECOSA CGT (Partenaires)

LOISEAU	Eliette
---------	---------

VISA (Partenaires)

CERF	Brigitte
------	----------

Membres du Bureau national et de la CFC

Bureau National

Frédérique BEY *Secrétaire nationale à la communication*
Camille BORNE *Administratrice Adjointe*
Marie-Claude CHARRIER
Thomas DEGAYE
Olivier DRIGET
Jacques GUILBERT *Secrétaire national à la vie syndicale*
Anissa HABANE
Solveig LANGEN *Administratrice*
Bethsabée LUNEL
Arnaud MACE
Vincent MARTIN *Secrétaire national au revendicatif*
Priscilia MEYER
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-marc NICOLAS *Secrétaire Général*
François POUPET
Benoit REY
Jean-Ferdinand SUSINI
Fabrice VIGO

Commission Financière de Contrôle

Marc BEGUE
Sylvette CHEVALIER
Christel POHER
Hervé THEPAULT
Raymond VIROT



Sigles

AMUE : Agence Mutualisation Université et Établissements ESR

ANR : Agence Nationale de la Recherche

ARTT : Aménagement et Réduction du Temps de Travail

BIATOSS : Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers sociaux et de santé

CAP / CPE : Commission administrative paritaire, Commission paritaire d'établissement

CCN : Comité Confédéral National

CE / CEF / CEC : Commission Exécutive, Commission Exécutive Fédérale, Commission Exécutive Confédérale

CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

CNDP/CRDP : Centre National de Documentation Pédagogique (aujourd'hui Canopé) / Centre Régional de Documentation Pédagogique

CNESER : Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

CPF : Compte personnel de formation

CPU : Conférence des Présidents d'Universités

CT : Comité Technique

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

EC : Enseignant·es – Chercheur·es

EPST : Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique

ERC : European Research Council

FERC : Fédération de l'Enseignement, de la Recherche et de la Culture

HC : Heures Complémentaires

ICTAM : Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise

IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales

INM : Indice Net Majoré

INRAE : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

LPPR : Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche

LPR : Loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030

OS : Organisation Syndicale

PIB : Produit Intérieur Brut

QVT : Qualité de Vie au Travail

RPS : Risque Psycho-Sociaux

RSO : Risques Socio-Organisationnels

RSST : Registre Santé et Sécurité au Travail

SHS : Sciences Humaines et Sociales

UGFF / UFSE ; Union Générale des Fédération de Fonctionnaires / Union Fédérale des Syndicats de l'État

UGICT : Union Générale des Ingénieurs, Cadres et techniciens

CSG : Contribution Sociale Généralisée

ORE : Orientation et Réussite des Étudiants

CIR : Crédit Impôt Recherche

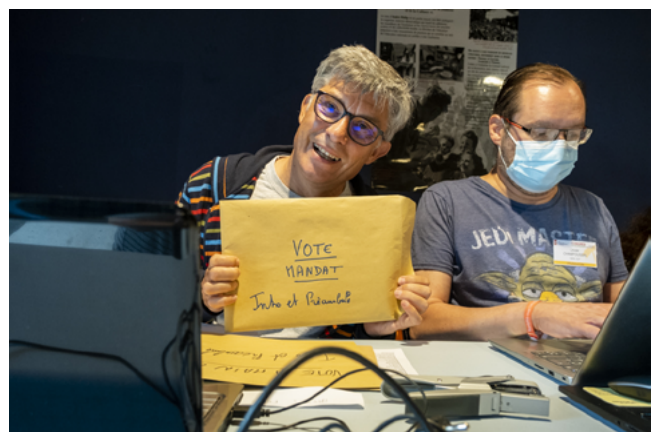
HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur







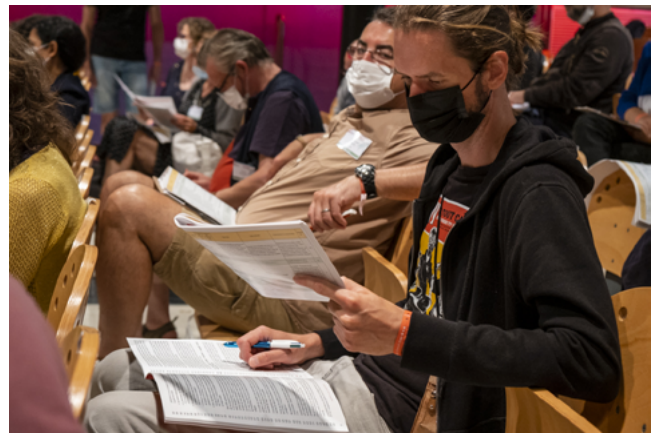


















du 22 au 25 juin 2021

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE