

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup

Numéro 6 - Octobre 2024

SPECIAL

5e CONGRES

Ramatuelle du 27 au 31 Mai 2024



L'écho du Sup

Quadrimestriel de la CGT FERC Sup
263 rue de Paris
Case 544
93515 Montreuil Cedex

Téléphone +33 155 82 76 28
Courriel ferc-sup@ferc.cgt.fr
Site <https://cgt.fercup.net/>

Directeur de publication
Jean-Marc NICOLAS

Rédaction et relecture
Frédérique BEY
Camille BORNE
Cedric BOTTERO
Olivier DRIGET
Solveig LANGEN
Arnaud MACE
Vincent MARTIN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
François POUPET
Amandine RENAULT
Christine ROQUET

Conception et coordination éditoriale
Frédérique BEY
Olivier DRIGET

Direction artistique et mise en page
Olivier DRIGET

Crédit photo couverture
@ Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

*Un immense merci à Martine SALM
et Alex KORBBER pour toutes leurs
précieuses photos qui illustrent ce
numéro.*

ISSN version numérique : 2826-4185
ISSN version imprimée : 0223-3312

Impression
Rivet Presse Edition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87280 Limoges



Cher·es camarades,

Ce 6e numéro de notre *L'écho du Sup* est un numéro spécial consacré au 5e congrès de la CGT FERC Sup, qui s'est tenu du 27 au 31 mai 2024 à Ramatuelle (Var).

Le cœur de ce numéro est bien sur le document d'orientation, qui constitue la feuille de route de la CGT FERC Sup pour le mandat qui s'ouvre. C'est le fruit de plus d'un an de travail, avant, pendant et après le congrès. C'est ainsi le résultat de notre réflexion collective face à des politiques publiques d'autant plus difficiles à décrypter qu'elles sont relayées et enjolivées par les médias dominants. C'est surtout un outil de travail militant pour le quotidien. Il est utile, voire indispensable, de s'y référer avant chaque intervention ou expression syndicale, de quelque nature qu'elle soit, pour ne pas ré-inventer la roue de nos revendications à chaque fois !

Vous trouverez également dans ce numéro le rapport d'introduction du congrès, qui le remet dans la perspective de l'actualité du moment, ainsi que les différents votes, le rapport de la commission des mandats illustrant la diversité des congressistes, la composition de la nouvelle direction nationale élue par le congrès ainsi que la liste des délégations. Le document est bien sûr égayé par les nombreuses photos prises lors de ce moment fraternel essentiel.

Il est envoyé à chaque syndiqué·e de la CGT FERC Sup, afin qu'il ou elle puisse prendre connaissance en détail de la richesse de notre réflexion et de la précision de nos propositions et revendications. Afin de battre en brèche tous les défaitismes de l'idéologie dominante qui voudraient qu'il n'y ait pas d'autres alternatives possibles que celles imposées par le capitalisme. Et pour participer activement aux luttes à venir, et donc aux prochaines conquêtes sociales.

En vous souhaitant une bonne lecture,

Fraternellement,

Jean-Marc Nicolas,
Secrétaire général de la CGT FERC Sup



01 | L'édito

04 | **Le rapport d'introduction**
Ouverture du 5e congrès de l'union nationale CGT FERC Sup

14 | **Document d'orientation**
Débattu et voté durant 2 jours

53 | **Résultat des votes**
Les syndiqué·es s'expriment

54 | **Rapport de la commission des mandats**
Un aperçu des congressistes

56 | **La nouvelle direction élue**
Une équipe pour 3 ans.

57 | **Les délégations du congrès**
Les représentant·es des syndiqué·es

59 | **Photo des délégations**

62 | **Glossaire des acronymes**

63 | **Photos du congrès**

Rapport d'introduction : Ouverture du 5e congrès de l'union nationale CGT FERC Sup

Jean-Marc Nicolas

Secrétaire général de la CGT FERC Sup



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Bonjour à toutes et à tous et bienvenue à Ramatuelle, pour ce 5ème congrès de notre Union nationale CGT FERC Sup. Notre congrès est maintenant installé, un grand merci à Richard de l'UD CGT du Var pour son accueil. Merci à notre fédération, la FERC CGT, et à sa Secrétaire Générale Charlotte Vanbesien qui sera avec nous toute la semaine. Merci également à l'UGICT CGT, représentée par sa Secrétaire Générale Adjointe Agathe Le Berder, également présente toute la semaine. L'UFSE CGT sera représentée en fin de

semaine par Patrick Désiré. L'occasion de les rencontrer et de discuter avec ces représentant-es des organisations CGT auxquelles nous sommes affiliés.

Plusieurs organisations CGT avec lesquelles nous avons l'habitude de travailler seront représentées également pendant la semaine : CGT Educ avec la présence des co-SG, Isabelle Vuillet en début de semaine et Michaël Marcilloux en fin de semaine, SNTRS CGT représentée par Josiane Tack et la CGT INRAE par

Pascal Tillard. Sont également présents aujourd'hui l'IHS FERC, ainsi que l'UFR FERC. D'autres organisations syndicales seront présentes : le SNESUP FSU, FO, et la FSE. Ainsi que plusieurs de nos partenaires. Enfin, nous avons une pensée pour Guylène Euzèbe-Egouy, notre camarade du 3ème, qui a dû partir précipitamment pour les Antilles suite à un décès et qui ne sera donc pas présente, à son grand regret.

Un mot encore avant d'entrer dans le vif du sujet : un congrès d'une organisation nationale de la CGT est un moment essentiel et très intense. Nous allons passer cinq jours ensemble, à nous écouter, à débattre, à décider et à voter. Mais aussi cinq jours pour se rencontrer, pour discuter à table, autour d'un verre ou à l'occasion d'une déambulation dans ce cadre magnifique. Un congrès peut être l'occasion de belles rencontres, le début d'amitiés durables, voire d'histoires d'amour passionnées. Car un congrès est un espace de liberté mais aussi de respect. Respect dans les échanges en séance ou en dehors, et bien sûr respect dans les rapports entre camarades. Les violences sont évidemment rigoureusement proscrites. Et bien entendu le consentement est obligatoire, être insistant ne relève ni de la galanterie, ni de la séduction, mais du harcèlement, voire de l'agression sexuelle. Un refus suffit, *Non, c'est Non !*

International

Ces quelques mots étant dits, nous pouvons commencer nos travaux, après un long mandat agité par le Covid, le retour de la guerre ouverte en Ukraine, du conflit en Palestine, des violences sociales en France et de l'extrême-droite partout dans le monde.

Et si la pandémie de Covid paraît déjà bien loin, elle continue pourtant d'entraver la vie de dizaines de milliers de personnes immunodéprimées, dans l'indifférence générale. Je voulais avoir une pensée pour elles, en particulier pour celle qui participe à ce congrès, qu'elle soit remerciée pour son courage et sa présence. Et si nous ne reviendrons pas plus avant sur le Covid pour en avoir suffisamment débattu auparavant, nous savons maintenant que de telles pandémie émailleront le XXI^{ème} siècle.

Et l'actualité internationale commence avec la tragédie palestinienne : bientôt huit mois d'horreur pour un conflit particulièrement inhumain. Les massacres perpétrés le 7 octobre 2023 par le Hamas visaient clairement à terroriser la population israélienne. Le Hamas, un mouvement politique islamiste créé

en 1987 par les Frères Musulmans, en opposition au Fatah et à l'Organisation de Libération de la Palestine (OLP), laïques, a prospéré sur l'échec des négociations visant à créer un état Palestinien à côté de l'état d'Israël. L'intransigeance d'Israël et l'indifférence croissante de la communauté internationale à la question palestinienne pèsent lourd dans la situation aujourd'hui. Et la réponse de l'armée israélienne aux attentats du 7 octobre est l'une des actions militaires les plus effroyables et les plus disproportionnées de ces dernières années : plus de 35 000 morts, dont 14 000 enfants et 9 000 femmes, près de 80 000 blessé-es, 1,7 million de personnes déplacées (sur 2,1 millions d'habitants dans la bande de Gaza), 188 écoles sur 320 bombardées, 82 % des infrastructures de santé endommagées. S'y ajoute un blocus scandaleux : 95 % de la population est au bord de la famine (chiffres publiés par l'UNICEF). Sans parler des violences dans l'autre territoire palestinien, la Cisjordanie.

Dans ce contexte, plusieurs évènements récents méritent d'être soulignés. Après la saisie par l'Afrique du Sud de la Cour Internationale de Justice, celle-ci a rendu son ordonnance, le 26 janvier dernier. Selon elle, les Palestiniens de Gaza doivent être immédiatement protégés de tous les actes de génocide et d'actes connexes. Elle demande également à Israël de prendre des mesures immédiates et efficaces pour permettre la fourniture de services de base et de l'aide humanitaire d'urgence. Enfin, vendredi 24 mai, la CIJ a sommé Israël « d'arrêter immédiatement son offensive militaire » à Rafah, constatant que « la situation humanitaire peut aujourd'hui être qualifiée de désastreuse ». En cas de non-respect de l'ordonnance, seule une résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies pourrait adopter des mesures contraignantes à l'encontre d'Israël. Malgré cela, aucune trêve n'est intervenue, bien au contraire.

Sur une accusation d'Israël contre quelques-uns de ses personnels supposés proches du Hamas, l'UNRWA, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, est mise sur la sellette.

Sans attendre, dès le 28 janvier 2024, l'Union Européenne, la France, l'Italie, la Suède, la Norvège, la Suisse, la Finlande, l'Allemagne, le Royaume Uni, le Canada, l'Australie, le Japon, la Turquie et l'Arabie Saoudite suspendent leur aide financière (1 milliard 92 millions d'euros) à cette organisation des Nations Unies. Le 22 avril, aucune preuve tangible ne viendra étayer ces allégations, conclut la mission conduite à la demande du Secrétaire général de l'ONU.

Le 5 avril, 115 parlementaires de la Gauche en France, demandent au Président Macron de stopper les livraisons d'armes à Israël, comme l'ont déjà fait le Canada, les Pays-Bas et l'Espagne. Peu après, un Appel similaire d'Amnesty International recueille 250 signatures. Le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU a également exigé l'arrêt de toute vente d'armes à Israël.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Pourtant la France continue de livrer des armes à Israël au mépris du droit international qui interdit tout transfert d'armes si l'État exportateur « a connaissance que ces armes ou ces biens pourraient servir à commettre un génocide, des crimes contre l'humanité, des violations graves des Conventions

de Genève de 1949, des attaques dirigées contre des civils ou des biens de caractère civil et protégés comme tels, ou d'autres crimes de guerre tels que définis par des accords internationaux auxquels il est partie. »

Certes, le 8 avril, Emmanuel Macron et deux autres chefs d'États (Abdallah II, roi de Jordanie et Abdel Fattah Al Sissi, président de la République égyptienne) publient une tribune intitulée « Pour un cessez-le-feu à Gaza » qui prône « la mise en œuvre immédiate et inconditionnelle de la résolution 2728 du Conseil de sécurité des Nations unies » et qui exige un cessez-le-feu immédiat. Les trois signataires s'inscrivent dans la

Chambre des représentants à Washington vient d'approuver une aide de 26 milliards de dollars d'aide à Israël.

Le 2 mai, La Colombie rompt ses liens diplomatiques avec Israël.

Enfin, le 20 mai, Karim Khan, procureur de la Cour pénale internationale (CPI), requiert des mandats d'arrêt contre les dirigeants du Hamas et ceux d'Israël pour des crimes contre l'humanité. Dans deux requêtes distinctes mais simultanées, l'une contre le chef du Hamas à Gaza, Yahya Sinouar, le chef militaire du mouvement, Mohammed Deif, et le chef de son bureau politique, Ismaïl Haniyeh, pour crimes contre l'humanité et crimes

population... les juges de la CPJ doivent encore confirmer ces mandats d'arrêt, mais l'enquête du procureur continue. Après la réaction du Président États-unien Joe Biden jugeant « scandaleuse » la requête contre les deux dirigeants israéliens, le procureur envisage de lancer des poursuites contre les USA pour entrave à la justice. Les magistrats de la cour devront confirmer ces requêtes dans les prochaines semaines.

Ce même procureur avait rappelé dans un article du 14 novembre 2023 dans Le Monde les responsabilités considérables qui pèsent sur la justice internationale : « *Nous vivons actuellement un moment de profonde souffrance à l'échelle mondiale. Que ce soit au Darfour, en Ukraine, en Afghanistan où les droits des femmes et des filles sont bafoués, en Birmanie où le sort des réfugiés rohingya est entouré d'un silence assourdissant et, aujourd'hui, en Israël et dans l'État de Palestine, nous assistons à une pandémie d'inhumanité qui menace de se propager. Ces situations d'urgence en matière de droits de l'homme sont liées les unes aux autres. Elles ont ceci de commun qu'elles résultent de l'incapacité qui est la nôtre à conférer la moindre valeur à la vie de nos semblables. (...) Nous devons toujours nous rappeler que ces gens que l'on retire des décombres, ces gens qui attendent des nouvelles de parents enlevés ou tués sont nos semblables. Nous devrions nous soucier de leur sort avec le même sentiment d'urgence, d'empathie et de compassion que s'il s'agissait de nos propres enfants, parents, amis ou proches. (...) Ces protections qu'offre le droit s'appliquent à tous de manière égale, sans aucune distinction fondée sur la race, la religion, la nationalité ou le genre. »*



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

perspective de la solution à deux États. Mais où sont les actes ? Car il y a urgence, comme le rappelait un eurodéputé belge estimant qu'il convient désormais de « se poser la question de savoir dans quelle mesure les pays européens ne sont pas juridiquement responsables pour ce qui est en train de se passer ».

Le 18 avril, l'ONU discute de l'admission de la Palestine comme membre à part entière. La France vote Pour mais le veto des USA bloque encore une fois cette mesure qui aurait permis l'envoi par l'ONU de forces d'interposition... Pire encore, la

de guerre, pour extermination, meurtres, prises d'otages, tortures, traitements cruels, atteinte à la dignité de la personne et viols et violences sexuelles contre des personnes en captivité, l'autre contre le premier ministre Israélien B. Netanyahu et son ministre de la défense, Yoav Gallant, pour des crimes contre l'humanité, pour extermination, meurtres, persécutions et autres actes inhumains, ainsi que pour des crimes de guerre pour meurtres, atteintes à l'intégrité physique et mentale, traitements cruels, attaques intentionnelles contre des civils et le fait d'affamer volontairement une

Ces propos nous rappellent à notre responsabilité de syndicalistes en phase avec nos valeurs : « *La CGT contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes. Elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix* » (statuts confédéraux). Et notre devoir de solidarité vis à vis de tous les peuples victimes des violences de la

guerre comme de l'oppression politique ou religieuse. Et à défaut de pouvoir arrêter les guerres ou les tyrans, nous pouvons agir en faveur des réfugié-es fuyant ces violences.

Or, de plus en plus, les États démocratiques adoptent des dispositions xénophobes et inhumaines. Ainsi, la Grande-Bretagne, sous couvert de lutte contre l'immigration illégale, a passé un accord avec le Rwanda et cherche à adopter un projet de texte visant à expulser au Rwanda les immigrés clandestins comme les déboutés du droit d'asile. Le projet de loi est bloqué depuis 2022 par de nombreux recours d'associations devant la justice britannique, mais le gouvernement ne désarme pas. En Europe, ce sont des dizaines de milliers de migrant-es qui ont été arrêté-es au Maroc, en Tunisie, en Mauritanie, et abandonnés en plein désert, aux frontières libyennes et maliennes, au péril de leurs vies et dans des conditions éprouvantes, ce avec le soutien financier de l'Union Européenne qui versent à ces pays plus de 400 millions d'€ pour « *la gestion de leurs frontières* ». Sans parler des murs élevés à Gibraltar ou à la frontière entre le Mexique et les États-Unis, ou de la chasse aux immigré-es menée partout dans ces pays...

Mais si nos « démocraties libérales » traitent les réfugié-es des guerres comme des marchandises, elles ne répugnent pas à développer l'industrie de l'armement afin que les rentiers du lobby militaro-industriel, comme disait Eisenhower, des « masters of war », les maîtres de guerre, comme disait Bob Dylan, accumulent les énormes profits. Durant l'année 2023, jamais les dépenses militaires mondiales n'ont connu un tel essor. Dans leur rapport annuel, les chercheur-ses de l'Institut de recherche sur la paix de Stockholm (SIPRI) relèvent qu'au total, ces augmentations des budgets des États atteignent quelque 2 400 milliards de dollars (2 250 milliards d'euros). Soit environ six fois le budget annuel d'un état comme la France. En Europe, la valeur boursière des entreprises d'armement a bondi de 75 %. Quant à la France, elle se hisse au 2ème rang mondial des exportations d'armes, derrière les USA et devant la Russie, avec 11 % de la part

des exportations mondiales...

La relance de cette industrie de mort est évidemment une des conséquences directes de la guerre en Ukraine depuis février 2022. Le retour d'une guerre ouverte entre deux États européens pour la première fois depuis 1945 est lourd de conséquences : extension de l'OTAN avec l'intégration de la Suède et de la Finlande, pourtant restées neutres pendant 80 ans, crise énergétique majeure et ré-organisation des structures d'approvisionnement en gaz de l'Europe, pour le plus grand profit des États-Unis, les premiers fournisseurs, et à des coûts astronomiques pour l'Europe puisqu'il faut construire de nouveaux terminaux gaziers, retour de la menace d'une guerre nucléaire avec l'option de l'utilisation d'armes nucléaires tactiques. Et bien sûr les cortèges de souffrances et de douleurs pour le peuple ukrainien. S'y ajoute un affaiblissement généralisé de la diplomatie avec l'avènement de considérations morales (« le bien contre le mal », cher aux néo-conservateurs, les néo-con), un frein sûr pour bloquer toute initiative diplomatique.

De diplomatie, il y en a pourtant bien besoin pour ralentir et arrêter le dérèglement climatique, en lien direct avec la disparition des écosystèmes, puisque les mesures, comme le dérèglement, doivent être globales. Depuis le sommet de Rio en 1992, 32 ans déjà, les COP se succèdent. La dernière, la COP 28, était organisée à Dubaï. Autant dire que les compagnies pétrolières auront encore une fois été épargnées. Faut-il le rappeler ? Dans le monde, les industries des énergies fossiles (charbon, gaz, pétrole) des pays du G20 ont touché en 2022 1400 milliards de \$ de subventions publiques !

Pour TotalEnergie, qui célèbre ses 100 ans ces jours-ci, ces subventions auront pris la forme du bouclier énergétique, des baisses des impôts de production et bien sûr des exonérations de cotisations sociales sans condition que dénonce la CGT depuis des années. Sans parler de l'argent des banques qu'aspire cette industrie : en France, d'après Oxfam, c'est 58,8 milliards d'€ accordés par les banques françaises aux industries des

énergies fossiles entre 2021 et 2023. Et bien sûr ces cadeaux faits avec l'argent du contribuable participent au bénéfice net record de Total de 19,8 milliards d'€ en 2023, sans payer aucun impôt sur les entreprises en France ! Mais cet argent est fort utile pour la prospection de nouvelles sources de ressources fossiles : Greenpeace explique que Total est impliqué dans 33 « bombes climatiques », ces nouveaux projets, qui, si leur exploitation était confirmée, condamneraient l'humanité à de tragiques bouleversements (> 4° de réchauffement). Bien entendu, les habitant-es des pays où ont lieu ces prospections ne voient pas la couleur de l'argent des bénéficiaires de Total et comptent parmi les plus pauvres de la planète. Cet argent est par contre abondamment utilisé pour des campagnes de publicité et de greenwashing. Et aussi, un peu, pour acheter de l'influence dans l'enseignement supérieur et la recherche ! Total finance ainsi l'Université de Pau et des Pays de l'Adour à hauteur de 3,8 millions d'€, arrosant 30 % de ses laboratoires ! Au-delà de ce partenariat historique, lié à la proximité du gisement du gaz de Lacq, Total arrose tous azimuts universités, grandes écoles, associations d'étudiant-es, et bien sûr labos de recherche, via 23 « laboratoires communs », ces structures largement soutenues par le CNRS, rassemblant au sein d'une même structure labo public et entreprise privée. Et avec la menace que des président-es d'université demandent à des ingénieur-es de Total d'assurer les modules de formation sur les enjeux climatiques ! Bien entendu, cette démarche est encouragée par la diminution importante d'argent public dans l'ESR. La mobilisation paie, là comme ailleurs, Total ayant renoncé à déployer un centre de recherche face à la fronde menée par les étudiant-es, mais c'était à l'École Polytechnique, un établissement militaire qui ne manque pas d'argent !

Pourtant, Total, comme toutes les autres multinationales du pétrole, a dépensé beaucoup d'argent pour financer les lobbies « climato-sceptiques » depuis les années 70 et pendant des décennies ; avec un succès certain. Et ainsi le retard accumulé devient lourd à porter. L'augmentation de température de

l'année 2023 aura été de 0,2°C, 10 fois plus qu'annoncée par les modèles. La succession des phénomènes El Nino / La Nina, cette oscillation de la température de surface de l'océan Pacifique équatorial qui bouleverse le climat mondial tous les 7 ou 8 ans, ne suffit pas à expliquer cette discontinuité. Ces derniers jours, une température de 47°C a été relevée en Inde. Nous sommes là à la limite des conditions de survie... Et un dérèglement, ce n'est pas simplement un réchauffement : le niveau des précipitations que nous connaissons en France depuis octobre (à l'exception notable des Pyrénées-Orientales) a conduit à l'inondation à trois reprises cet hiver de plusieurs centaines de logements de l'Odomarois dans le Pas-de-Calais.

Si les leçons de morale vont bon train pour stigmatiser les travailleur·ses péri-urbain·es condamné·es à utiliser de plus en plus leur voiture à pétrole faute de transports en commun, l'Union Européenne ne s'embarrasse pas de ces contradictions et vient d'adopter le 12 mars 2024 une directive autorisant les « méga-camions » jusqu'à 60 tonnes au lieu du maximum de 44 tonnes autorisé jusqu'ici. De quoi continuer à financer les 12 379 km du réseau autoroutier français, au profit des entreprises qui profitent des concessions fastueuses accordées entre 2005 et 2015 par les gouvernements De Villepin et Valls... Est-ce encore raisonnable de continuer le transport fluvial, via le projet de canal à grand gabarit Seine – Nord Europe, ou plus simplement le fret ferroviaire, face à cette concurrence totalement faussée ?

Outre la menace climatique et environnementale, c'est l'extrême-droite, partout dans le monde, qui atteint des scores historiques, et qui prend le pouvoir pays par pays. Si le Brésil a chassé Jair Bolsonaro, c'est l'Argentine qui a élu Javier Miler. C'est l'Inde qui se prépare semble-t-il à réélire d'ici le 1er juin Narendra Modi, intégriste hindouiste et membre du Parti du Peuple Indien, une organisation qui souffle sur les braises du conflit historique entre majorité hindouiste et minorité musulmane en Inde. C'est l'Italie de Georgia Meloni, la Hongrie de Viktor Orban, la Slovaquie de Robert Fico (récemment victime d'un attentat), et tout

récemment les Pays-Bas de Geert Wilders, dont le parti d'extrême-droite vient de signer un accord de gouvernement avec le VVD, un parti politique de droite qui siège avec la Macronie au Parlement européen. Ce qui montre à quel point le débat Bardella – Attal de jeudi dernier, monté de toute pièce par le gouvernement et les médias dominants au détriment des autres partis, relevait de la plus sinistre des comédies. L'extrême droite, c'est enfin les près de 40 % qu'annoncent les sondages aux FN/RN et à Reconquête aux élections européennes du 9 juin prochain. La CGT mène sans relâche la bataille contre l'extrême-droite, quasi-existentielle pour les syndicats : formations syndicales pour armer nos syndiqué·es, sensibilisation aux valeurs de la CGT dès la formation d'accueil (« *S'impliquer dans la CGT* »), productions syndicales pour éclairer la réalité du programme lepéniste (contre l'égalité salariale, contre le salaire minimum européen, contre la revalorisation salariale des personnels soignants, contre les abus des multinationales, etc.), mais la lutte est bien inégale face à une politique macroniste qui vise explicitement à développer l'extrême-droite par sa politique antisociale, mais aussi par un soutien ouvert à ses partis et à ses médias (interventions des élus Renaissance dans les médias Bolloré par exemple). Il est vrai que Macron, élu par deux fois en 2017 et 2022 grâce au duel du second tour face à Le Pen, lui doit bien ça !

En Nouvelle-Calédonie, en « Kanaky », la politique macronienne habituelle (autoritarisme, absence de dialogue, mépris des corps intermédiaires, recours massif à la violence, etc.) est en train de ramener l'île du bout du monde (elle est quasiment aux antipodes de la métropole), à nouveau au bord de l'explosion, 35 ans après les événements tragiques de 1988 et les massacres sur l'île d'Ouvéa (4 gendarmes et 19 Kanaks étaient morts) au Nord, entre les deux tours de la Présidentielle de 88. Cette tragédie conduira le gouvernement Rocard fraîchement nommé à initier le processus de décolonisation (accords de Matignon en 1988 et amnistie, approuvés par référendum par l'ensemble des Français) qui devait aboutir aux accords de Nouméa

en 1998, pour aller vers l'indépendance en 20 ans, donc en 2018, après trois consultations des « citoyens de nouvelle Calédonie », c'est à dire toute personne de nationalité française résidant de manière principale en Nouvelle-Calédonie depuis le 8 novembre 1998, date des accords. 2 des 3 référendums sont boycottés par les indépendantistes faute d'accord sur la date de la consultation. Malgré cela, Macron passe en force, en décrétant la fin du processus vers l'indépendance, et en décidant la fin de ce statut particulier de « citoyen de Nouvelle-Calédonie », qui, de fait, bloquerait le processus. En permettant à tous les résident·es, en partie constitués de métropolitains fonctionnaires résidant pour quelques années seulement sur l'île, de voter pour les instances locales, Macron savait qu'il allumait la mèche de la colère, et donc de la violence. Contrairement aux idées reçues, l'île a les moyens de subvenir à ses besoins, au-delà de la seule exploitation du nickel (batteries et acier inoxydable). Et les indépendantistes construisent, depuis 30 ans, une alternative apaisée au pouvoir colonial, plus démocratique et plus juste. Les violences policières actuelles comme la posture « du retour de l'ordre » relève clairement de la geste colonialiste aveugle et brutale.

Cette actualité internationale particulièrement lourde ne doit pas nous détourner du travail, et des ces évolutions. L'intelligence artificielle pourrait le modifier en profondeur. La CGT (confédération, UGICT mais aussi fédération des sociétés d'études) a consacré plusieurs journées d'étude à cette question. Les principes algorithmiques sous-jacents (réseaux de neurones et algorithmes génétiques basés sur l'apprentissage), ont été inventés il y a environ 80 ans, déployés sur des ordinateurs voilà une quarantaine d'année, avec des succès rapides en analyse (reconnaissance de caractères, de formes, de visages) avant de conduire à l'IA de synthèse (textes, voix, images, vidéo, etc.), qui constituerait la 4ème révolution du numérique. Chacune de ces révolutions a été marquée par l'émergence d'un ou plusieurs « géants », jusqu'ici toujours étasuniens : premiers ordinateurs utilisables et IBM en 1960,

micro-informatique avec Microsoft et Apple (1980), Internet et Google (2000) et aujourd'hui l'IA avec OpenAI et Nvidia. Cette entreprise connue pour ses cartes graphiques et l'environnement de programmation de ses processeurs est aujourd'hui valorisée en bourse à hauteur de 2 300 milliards de \$, après avoir triplé en 2022, puis quadruplé en 2023 son chiffre d'affaire... Bienvenue dans le monde merveilleux des affaires !

France

En France, les enjeux de la réindustrialisation, post-covid et post-mondialisation, semblent dorénavant partagés par tout le monde, bien loin de la position majoritaire du patronat français, à l'orée des années 2000. On se rappelle la magnifique stratégie de Serge Tchuruk, alors PDG d'Alcatel-Alsthom, qui déclarait en 2001 : « *Nous souhaitons être très bientôt une entreprise sans usines...* ». L'entreprise sera sauvagement dépecée, des dizaines de milliers de salarié-es licencié-es, et elle sera finalement vendue à l'entreprise étasunienne Lucent. Bien vu l'aveugle ! Mais Tchuruk n'est pas le seul responsable, la majorité des patrons s'y est mise : la part de l'industrie dans la valeur ajoutée de l'économie en France est passée de 30,5 % en 1950 à 13,3 % en 2022, à 252 milliards d'€, contre 715 milliards d'€ en Allemagne !

La CGT, elle, n'a jamais abandonné son combat pour maintenir l'industrie, puis réindustrialiser la France. Elle est aujourd'hui à la pointe de la réflexion, en pesant pour que cette réindustrialisation se fasse en respectant la santé des travailleuses et des travailleurs, et donc l'environnement. Demain, à l'initiative de la commission ETAP (Environnement et Transformation de l'Appareil Productif) à laquelle participe pour la FERC notre camarade Arnaud Macé, se tiendront les états généraux de l'Industrie et de l'environnement au siège de la CGT. L'occasion pour la CGT de peser dans le débat des élections européennes en portant ses propositions et revendications : fin du dumping social en Europe, sécurité sociale professionnelle environnementale, planification environnementale, industrielle et sociale,



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

diminution drastique et conditionnement des 200 milliards d'€ d'aides publiques annuelles aux entreprises (plus d'1/3 des 516 Mds€ de recettes de l'état), marché public de l'énergie et des réseaux, investissements massifs dans la bifurcation écologique, la recherche, l'isolation des bâtiments, etc. Les représentants de six listes aux européennes (LFI, PC, PS, EE, Renaissance et LR), dont quatre têtes de listes (Manon Aubry, Léon Deffontaine, Marie Toussaint et François-Xavier Bellamy), seront présentes à la CGT demain 28 mai pour entendre ces propositions et y répondre.

La CGT FERC Sup a bien sûr commencé à prendre toute sa part dans cette démarche, avec l'Écho du Sup consacré à l'environnement, mais nous devons nous y consacrer pleinement sur le prochain mandat, via des journées d'études organisées avec nos camarades du SNTRS, la recension, en s'appuyant sur nos syndicats, de nos spécialistes syndiqué-es, l'inscription dans le Radar travail environnement confédéral, ou encore de vastes campagnes autour du bâti de l'ESR, ou de l'impact environnemental des grandes plateformes de recherche et de calcul, etc.

Sur cette question de l'industrialisation, Macron manque tout autant de charpente intellectuelle et idéologique que sur tout

le reste : s'il joue au converti aujourd'hui, on n'oublie pas que lorsqu'il était ministre de l'économie, il a vendu quelques entreprises stratégiques, comme la fabrique de turbines d'Alsthom à General Electric en 2015. Et aujourd'hui, pour une usine de batterie à Dunkerque annoncée à grands renforts de publicité, combien de fermetures et de plans sociaux ? La CGT dénombre de 60 000 à 90 000 emplois industriels en moins depuis septembre 2023, conséquence d'une hausse de 15 % des licenciements économiques ! Bref, le fameux « bon bilan » de Macron sur le chômage trouve son explication ailleurs, nous y reviendrons.

Car Macron n'a que faire des travailleurs, qu'ils ou elles soient salarié-es ou sans emploi. Lui n'aime que les patrons ou les patronnes... Il voue un culte à l'économie des plateformes, c'est ce qu'ont révélée les « Uber Files », cette enquête qui révèle comment Macron, en 2015, a sauvé l'entreprise Uber de lourds procès après l'adoption de la loi Thévenoud de 2014 qui encadrerait beaucoup plus sévèrement les conditions pour devenir « chauffeur Uber ». Macron, alors ministre de l'économie, recevra secrètement le patron d'Uber en personne, en lui donnant des garanties colossales (« on va bientôt danser ! » dira son interlocuteur ce jour-là) et surtout des conseils parfaitement illégaux, comme des amendements



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

rédigés clé en main à transmettre à des députés « amis » ou l'engagement d'intervention auprès de la DGCCRF pour arrêter leurs enquêtes sur Uber.

Ce soutien sans faille à la forme la plus violente du capitalisme à l'ère numérique, Macron, devenu Président, la défendra à l'échelle européenne. Ainsi, la France sera un des 27 membres de l'UE à rejeter la directive qui accordait à des millions de travailleur-ses des plateformes le statut de salarié, fruit d'un accord entre le parlement européen et les ministres du travail. Macron reste en pointe, en particulier lors des conseils européens, pour détricoter le droit du travail au profit des multi-nationales des plateformes (Uber, AirBnB...).

Outre la violence sociale, la violence politique du macronisme n'a jamais fléchi. Dès 2017, il s'est inscrit dans la continuité du Hollandisme finissant, en réprimant les syndicalistes de la même façon au moment des manifestations contre la loi Travail 1 (loi El Khomri, 2016) et des manifestations contre les ordonnances travail de 2017 : lacrymo à tous les étages, nassages,

matraquages, arrestations, gardes à vue et justice expéditive... Ces répressions iront croissant contre les Gilets jaunes en 2018 et au moment des manifestations contre la première loi contre les retraites en 2019-2020. Et si les premières manifestations de 2023 se sont mieux déroulées, les mauvais réflexes reviendront vite, avec des répressions qui culmineront le 7 mars 2023.

A ces violences d'État s'ajoute une pratique politique autoritaire et solitaire. Petit Macron se prend pour De Gaulle ! De l'affaire Benalla à la gestion du Covid-19 en France (seul pays à recourir massivement aux « certificats de sortie » pendant le confinement) en passant par les multiplications du recours au 49.3, Macron n'entend rien ni personne que lui-même. Le récent licenciement du patron de la SNCF pour avoir osé signer un accord avec les syndicats est symptomatique de ce refus de négocier avec les corps intermédiaires. Cela bien sûr transparait dans nos rapports avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : au-delà de la forme, il n'y a plus jamais aucun grain à moudre.

Et cette pratique autoritaire pèse lourdement sur les libertés fondamentales, à commencer par les libertés d'expressions, de manifestations ou académiques. De l'attaque contre les chercheurs « islamo-gauchistes » en 2021 par Vidal aux interdictions abusives de manifester ou de réunions, en passant par le « prépuce-gate » (l'affaire Guillaume Meurice) et les menaces sur les médias publics ou privés, oui, le fond de l'air est étouffant !

Car en Macronie, les agents publics doivent subir à nouveau le mépris du gouvernement qu'affichait la Sarkozye... Nous serions responsables de tous les maux : inefficaces, fainéants, abusant de grilles de salaires favorables et de la sécurité de l'emploi, nous serions aussi trop nombreux et, bien sûr, trop syndiqués ! Sans surprise, il fallait donc aux yeux de la macronie « transformer » cette maudite fonction publique. C'est l'objet de la loi TFT d'août 2019, qui généralise le recours à l'emploi contractuel, met fin à la présomption de recours aux fonctionnaires pour tous les postes permanents dans les établissements publics (en particulier les établissements d'ESR, par exemple),

transforme les CHSCT en FS-SSCT et limite drastiquement les prérogatives des commissions paritaires. Et bien sûr, un acte II à venir cet automne après des provocations de Guerini : extension du licenciement des fonctionnaires, salaires au mérite (on connaît !), suppression des catégories, menaces sur les grilles, etc. Il aura usé et abusé de toutes les caricatures. Au point de pousser au boycott trois des organisations syndicales du CSFP, dont la CGT. Ce travail, nous le menons avec l'UFSE CGT. Cela ne nous interdit pas de réfléchir à la structuration de la CGT dans la fonction publique d'état pour redonner plus de moyens aux syndicats, base de la CGT, et à leurs animateurs au quotidien sur le terrain.

Enseignement Supérieur et Recherche

Et à défaut d'autre chose, on sait au moins que Macron sait compter jusqu'à 2, puisqu'il multiplie les « actes II » : acte II de la loi chômage (encore plus violente que la précédente, les chômeur·ses sont les boucs émissaires de l'échec de la politique économique du gouvernement), acte II de la loi fonction publique nous l'avons dit, et bien sûr acte II de la loi autonomie des universités. Annoncée en grande pompe par Macron lui-même le 7 décembre dernier, c'est par une fuite manifestement orchestrée que nous avons une idée du contenu de cette future « loi sur l'autonomie des universités »... Dans un simple tableau Excel, 23 mesures sont listées selon les cinq axes annoncés par la ministre de l'ESR le 26 mars dernier lors de la « Spring Party » de l'AEF : RH, finances, patrimoine, gouvernance et offre de formation. Ce document, volontairement provocateur, vise manifestement à provoquer la communauté universitaire :

- pour les enseignants, modulation de services, fin des 192 heures (ou des 384h) réglementaires et assouplissement des missions ;
- pour les BIATSS, déconcentration jusqu'à la territorialisation ;
- côté financement, extension des Contrats d'Objectif, de Moyens et de Performance (COMP) et recours aux fonds de roulement ;

- côté patrimoine, nouvelle vague de dévolution du patrimoine, pour faciliter la location et la vente de ce patrimoine, et recours à l'emprunt pour le rénover ;
- Et enfin suppression des services communs et création de nouvelles formations « au fil de l'eau » dans un contexte d'allègement généralisé du cadre national des diplômes...

Une seconde rencontre bilatérale avec les organisations syndicales est organisée le 13 juin, après celle du 9 avril... Rien à en attendre sinon la réaffirmation que le gouvernement « veut aller vite », que les travailleur·ses ne seront pas écouté·es et que, sous couvert de « simplification », il s'agit comme d'habitude de « déréglementer ».

Et cette déréglementation profite d'abord à l'enseignement supérieur privé. Après avoir usé et abusé d'une vitrine et d'une publicité gratuite sur Parcoursup, les formations privées se sont jetées sur l'apprentissage et l'alternance dans le supérieur grâce aux milliards distribués par Macron. De 7 milliards par an en 2017, le budget public pour l'apprentissage est passé à 17 milliards en 2023. Cette explosion budgétaire a permis de faire baisser le chômage des jeunes d'abord, et de gaver d'argent public des formations privées sans foi ni loi. Impossible pour les étudiant·es de s'y retrouver dans cette jungle où cohabitent universités catholiques, multinationales financées par des fonds de pension ou startup à fric aussi vite fermées qu'elles avaient ouvert... Cette menace doit rester l'un de notre principal combat lors du prochain mandat, combat de l'information des collègues, des étudiant·es et de leurs parents d'abord, de la mobilisation ensuite... Car derrière la privatisation de l'enseignement supérieur, il y a bien sûr la fin des diplômes nationaux et l'explosion façon puzzle des conventions collectives. Nous devons travailler avec l'UGICT CGT à ces questions essentielles, au cœur du travail au XXIème siècle.

Côté salaires, les agents du MESR paient cher l'inflation et le protocole d'accord de la Loi de Programmation de la Recherche signé par la CFDT, l'UNSA et le SNPTES

en octobre 2020. Les quelques miettes des postes supplémentaires pour le repyramidage des corps chez les enseignants-chercheurs et les BIATSS ou de la revalorisation indemnitaire des EC ne compense pas la montée en puissance des Chaires de Professeurs Juniors (CPJ) ou l'introduction du RIPEC. Pire encore, ce protocole sera l'argument servi par la DGRH pour ne pas revoir les revalorisations indemnitaires des BIATSS malgré le retour de l'inflation depuis 2022. L'écart entre indemnitaire des ITRF ou des AENES du ministère de l'éducation nationale et ceux de l'ESR c'est ainsi envolé en 2022 et 2023. Curieusement, les organisations syndicales qui se vantaient des avancées du protocole n'ont pas beaucoup communiqué sur ces funestes conséquences.

Si nous n'avons pas signé le protocole LPR, nous avons signé deux autres accords sur ce mandat : l'un sur le télétravail, l'autre sur la protection sociale complémentaire. L'accord télétravail est décliné par établissement, mais le principe de faveur s'applique, veillez-y avant de signer un accord local ! Et si côté PSC, il n'y aura pas de déclinaison locale, l'information que le marché PSC du ministère de l'écologie échappait à la MGEN pour tomber aux mains d'une startup a sidéré beaucoup de monde.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



Car ce gouvernement transforme tout ce qu'il touche en plomb. Ainsi du projet de réforme de la formation des enseignant-es : après la bérézina complète du projet Blanquer de 2017, le gouvernement a été obligé de prendre acte de la profonde crise de formation et de recrutement des enseignant-es, et qu'il faudrait autre chose que des « speed dating » rectoraux pour recruter les enseignant-es de demain ! Pour une fois, les grandes lignes du pré-projet en janvier 2024 répondaient aux revendications de la CGT : un concours à Bac+3 et non plus Bac+5, pendant la dernière année de licence, puis deux années après le concours pour préparer un Master2 et apprendre le métier en étant payé. Les futur-es enseignant-es conservaient ainsi une qualification Bac+5 sans attendre six ans après le Bac pour être titulaires. Mais l'année de Master1 est passée d'une année sur statut « d'étudiant-e fonctionnaire » à 1400 € / mois à une année de «

stagiaire alternant-e » à 900 € / mois. Pire encore, cette réforme va conduire à une reprise en main par le ministère de l'éducation nationale de la formation des enseignant-es, coupée de l'université et conduisant à la fermeture des INSPE. Nos collègues et camarades des INSPE sont plongé-es aujourd'hui dans l'incertitude complète de ce que sera leur travail d'ici 2028... Une première journée INSPE morte le 6 mai amorce le début de cette nouvelle mobilisation d'agents déjà épuisé-es par plus de dix années de restructurations et de réformes incessantes... Un combat qui s'inscrit dans celui plus général contre la caporalisation de l'enseignement, que nous menons avec nos camarades de la CGT Educ au sein de notre fédération, la FERC CGT.

Enfin, après la publication d'un nouveau rapport de la Cour des comptes sur le temps de travail des BIATSS (du supérieur comme du scolaire), plusieurs

établissements (Montpellier, le CNAM, l'ENSAM, Reims...) ont remis ce chantier à l'ordre du jour. Soulignant à quel point notre temps de travail est une bien modeste contrepartie de primes les plus basses de toute la fonction publique d'État. Les combats qui s'annoncent devront être soutenus et impulsés par l'Union FERC Sup, pour défendre la baisse du temps de travail et l'harmonisation des primes, mais aussi pour obtenir la transparence sur le monde obscur des primes des personnels administratifs et techniques de l'ESR, qu'ils et elles soient titulaires ou contractuel-les... Cette question des salaires a fait l'objet d'une documentation nouvelle, déclinant sur notre site Web la perte de pouvoir d'achat depuis 2000, en plus des grilles mises à jour et de plusieurs communications sur l'indemnitaire. Cela s'inscrit dans la campagne salaire de la CGT, dans un secteur, l'ESR, où les salaires ramenés aux qualifications sont particulièrement faibles.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Syndicat et congrès

C'est donc dans ce contexte particulièrement difficile, qui vient clore un mandat assez agité que l'Union, avec ses syndicats, doit discuter et adopter son orientation, des prochaines priorités ou des éléments à faire évoluer. C'est aussi dans un contexte de renforcement inédit pour la CGT FERC Sup, puisqu'avec 3600 syndiqué-es, nous sommes l'une des organisations CGT nationales les plus dynamiques. Le cap des 5000 syndiqué-es à l'orée 2030, sur deux mandats, semble un objectif de renforcement à notre portée.

Ce rapport doit lancer le débat général et celui sur le rapport d'activité. Viendront ensuite les points financiers et vie syndicale. Avant d'aborder les batailles d'amendements au document d'orientation. Avec 641 amendements à instruire, plus de deux fois plus qu'en

2021, et après deux Conseils Nationaux de la FERC Sup consacrés à ce document, la tâche est rude ! Mais c'est le prix à payer pour se rassembler derrière un document combatif, feuille de route d'une nouvelle direction renouvelée et renforcée. Nous avons, sur ce congrès, éterné quelques méthodes nouvelles, des techniques d'éducation populaire pour préparer le projet de document, mais aussi cette nouvelle plateforme pour instruire les amendements que vous avez déjà utilisée pour les entrer. Nous l'utiliserons cette semaine, d'avance merci d'être compréhensif-ves pour les quelques ratés que nous pourrions connaître. Et nous irons vers la parité en cours de mandat par des élections au BN lors de nos Conseils Nationaux, une méthode qui a bien fonctionné lors du mandat précédent. Enfin, nous proposerons au BN élu et pour le prochain mandat, un co-secrétariat général dans le temps plutôt que dans l'espace : je commencerai le

mandat comme Secrétaire général, et Solveig Langen, notre administratrice, le terminera.

Union et syndicats, syndicats et Union, nous devons nous inspirer mutuellement pour construire le grand mouvement social que l'ESR attend depuis 2007 et 2009, pour regagner le terrain perdu face à l'idéologie libérale, voire libertarienne. Pour repartir à la conquête de la baisse du temps de travail, les 32h sur 4 jours d'abord, la retraite à 60 ans après 37,5 annuités ensuite ! Et pour regagner le monopole d'un ESR public, gratuit, laïque et émancipateur, priorité nationale dans la perspective d'une démocratisation complète de l'accès à l'enseignement supérieur et de l'urgence d'une bifurcation écologique construite sur la recherche et les nouvelles connaissances.

**Je nous souhaite à toutes et tous un excellent congrès.
Vive la CGT FERC Sup, vive la CGT !**

Document d'orientation : Débattu et voté durant 2 jours

Introduction

Ce projet de document d'orientation ne reprend pas le contenu des documents d'orientation précédents : ceux-ci sont toujours adoptés et constituent le corpus FERC Sup. <https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/qui-sommes-nous/article/le-document-du-congres-2017>

Le document est réparti en cinq parties : la première concerne les restructurations, destructions et privatisations. La deuxième traite du travail et des environnements. La troisième prend en compte les questions d'organisation et de renforcement de la CGT FERC Sup. La quatrième partie comprend un focus sur les discriminations et une dernière, très courte, sur proposition du congrès, traite de la guerre.

Partie 1

Restructurations, destructions, privatisations

La convergence des réformes destructrices (retraite, loi fonction publique, LPR, enseignement, etc.) et les violences d'État qui en découlent sont résumées dans le premier chapitre. Elle vise la casse du statut, la baisse salariale, qui se concrétisent dans le financement de l'ESR, sujet du deuxième chapitre. L'aboutissement de ces réformes est logiquement la privatisation de l'ESR via l'essor de l'enseignement privé et de l'apprentissage (cf. le troisième chapitre).

1.1 Convergences des réformes destructrices

Retraites : «la Sécu, elle est à nous !»

La Sécurité sociale est l'une des conquêtes phare de la classe ouvrière à la Libération. La solidarité ouvrière qui la fonde (« chacun cotise selon ses moyens, chacun reçoit selon ses besoins »), est en permanence remise en cause au profit de logiques assurantielles individualisantes. La retraite, l'une de ses branches, a ainsi subi des contre-réformes régulières qui ont eu pour conséquence une baisse importante des droits, notamment en termes de durée de travail et de montant des pensions. Mais à chaque attaque, les salarié-es se sont mobilisés fortement et la Sécu et les retraites par répartition sont affaiblies mais toujours vivantes. Pour le Capital, il est intolérable que les centaines de milliards d'euros gérés par la Sécu soient en dehors des marchés financiers et de leurs profits.

La prochaine cible est le Code des pensions civiles et militaires qui fixe les retraites des fonctionnaires d'État, avec des droits spécifiques à défendre : pension atteignant 75% du traitement indiciaire pour le taux plein, calculé sur les 6 derniers mois, pension de réversion sans plafond de pension ni âge minimal, minimum garanti relativement favorable et le fait qu'il n'y ait pas de caisse (pouvant potentiellement être en déficit). La pension fait partie du statut, la retraite est due aux fonctionnaires d'État.

La CGT FERC Sup défendra donc l'harmonisation par le haut de nos systèmes de retraites (Code des pensions, la CNRACL, régime général) face à toute nouvelle attaque. Elle continuera à former ses militant-es sur le sujet et informer les personnels de l'ESR. Elle continuera à revendiquer l'amélioration des pensions pour les retraité-es.

La CGT FERC Sup revendique :

- 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, avec un minimum de 2000 euros brut par mois (SMIC tel qu'il est revendiqué par la CGT) ;
- Pour les polypensionné-es, pour la partie privée, le calcul du SAM (salaire annuel moyen) doit être pro-ratisé avec un retour aux 10 meilleures années ;
- La prise en compte de la totalité des primes et indemnités dans le calcul de la pension et donc la suppression du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) ;
- Le retour de l'indexation des pensions sur l'évolution des prix, un rattrapage immédiat de 500 € brut mensuel pour l'ensemble des pensionné-es ;
- La fin des retraites par points de l'IRCANTEC (ou de l'AGIRC-ARRCO pour les personnels de droit privé) et la réévaluation des retraites des personnels contractuels de la fonction publique ;
- Le retour des chèques vacances pour les retraité-es ;
- La possibilité d'une retraite progressive de cinq ans, à partir de 55 ans, jusqu'à 50 % d'activité, et comptant pleinement pour la retraite (pour le taux de pension comme pour le coefficient de liquidation) ;
- Le maintien du Code des pensions civiles et militaires et de la CNRACL, en tendant vers une harmonisation vers le haut ;
- Le maintien du système de pensions



- de réversion pour les fonctionnaires, et son extension aux non-titulaires ;
- La suppression des décotes ;
- La suppression de la CSG des pensionné-es ;
- En cas de temps partiel imposé ou pour un congé parental, la surcotisation de l'employeur pour les retraites afin d'ouvrir des droits au-delà de la quotité de temps partiel. Des bonifications en trimestres de temps de service cotisé pour pallier les carrières incomplètes, en particulier pour les arrêts pour l'éducation des enfants (souvent les femmes) ;
- Parce qu'élever le niveau de diplomation et de qualification d'une génération est une nécessité, une prise en compte des années d'études dans le calcul des annuités.

Concernant la protection sociale, la CGT FERC Sup revendique :

- La prise en charge de la perte d'autonomie par la branche maladie de la Sécurité sociale ;
- La Sécurité sociale intégrale et sa gestion directe par les travailleurs et les travailleuses ;
- L'augmentation des cotisations patronales, la fin des exonérations de cotisation (sans baisse du salaire net) et le remboursement des cotisations non perçues ;
- L'abrogation de la CSG ;
- La gestion de la Sécurité sociale doit être rendue aux assuré-es sociaux et sans ingérence de l'état.

d'avancement des collègues : les décisions sont prises par la hiérarchie sans aucun regard des représentant-es du personnel. Les Lignes Directrices de Gestion (LDG), droit « souple » non contraignant, pouvant avoir des déclinaisons locales, n'apportent aucune garantie et menacent le principe d'égalité de traitement des agent-es.

Quant aux enseignant-es-chercheur-ses, l'instance nationale qui propose une partie des promotions existe encore (c'est le CNU – Conseil National des Universités), mais elle est menacée par les dernières réformes, notamment par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), introduisant par exemple des promotions ad hoc. Ces promotions sont décidées par les instances locales, sans garantie de critères transparents et objectifs.

Depuis la mise en place des CSA et FS-SSCT en remplacement des CT et CHSCT, on constate une inquiétante tendance à la professionnalisation des élu-es et mandaté-es. La CGT FERC Sup sera attentive à rester au plus près des salarié-es et à relier les élu-es et mandaté-es au syndicat en permanence, selon les fonctionnements définis dans la charte de l'élu-e et mandaté-e.

Le MESR fait partie des ministères qui se sont emparés de la possibilité de créer de nouveaux contrats de projets (CDD) prévus dans la LTFP (589 contrats en 2021). La LPR et la généralisation du financement de la recherche sur appels à projets vont encore amplifier le phénomène sur les

prochaines années (voir plus bas).

La rupture conventionnelle ou le détachement d'office commencent à être largement utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction publique ou pour les obliger à suivre leurs missions vendues au secteur privé avec, à terme, la perte de leur statut de fonctionnaire. Sur 2020-2022, 5 279 agent-es d'État ont « bénéficié » du dispositif, dont 70% sont des femmes et 72% travaillaient dans l'Éducation nationale.

Les lois et décrets régissant le statut sont en phase de codification (création du nouveau « Code général de la fonction publique », sans que le mot « statut » n'apparaisse dans le titre). La volonté politique est bien de transformer les services publics en entreprises privées au service des besoins capitalistes, de livrer au Capital les richesses créées par les travailleur-ses des services publics et de détruire les biens communs, obstacles à la toute-puissance des marchés financiers. Avec la généralisation du recours aux contractuel-les et la suppression de la garantie de la carrière, le gouvernement s'attaque au statut de fonctionnaire et prépare sa destruction pure et simple. Le gouvernement, avec son projet de loi Guerini, prévoit de casser les grilles de rémunérations, d'augmenter la part du salaire au mérite et de généraliser le licenciement des agent-es, ce qui, de facto, serait la fin du statut des fonctionnaires.

Réforme de la Fonction Publique

La part de la fonction publique dans l'emploi total (environ 20%) est en baisse quasi continue depuis 2014. La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019 a pour objectif essentiel de généraliser le recours aux contractuel-les. Quatre ans après sa promulgation, malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales, le bilan est très négatif.

Les CAP et les CPE ne voient plus ni les demandes de mutation ni les dossiers



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

La CGT FERC Sup reste opposée à la loi fonction publique du 6 août 2019 et à toutes celles d'avant qui attaquent le statut de la fonction publique de carrière et exige leur abrogation. Elle revendique :

- Le retour à des CAP de plein exercice, garantes du droit pour les fonctionnaires d'intervenir sur leurs carrières, un système de mutations académique et national, après avis des CAP, pour les corps des BIATSS et Enseignant-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 ; l'avis du CNU doit s'imposer aux établissements ;
- Pour tous les corps, que les mobilités prioritaires (rapprochement de conjoints, handicap, intérêts pour les territoires d'Outre-Mer...) soit un droit effectif, le nombre d'enfants à

charge devant être pris en compte dans ces mobilités ;

- Des campagnes de mobilité nationales pour toutes et tous, avant la publication des postes aux concours, sans entretien, par barème ;
- Le maintien des CHSCT de plein droit, avec toutes leurs prérogatives et l'amélioration de celles-ci via l'ajout, par exemple, de l'impact environnemental sur les conditions de travail, et reste opposée à la fusion des CT et CHSCT dans les CSA ;
- L'abrogation des lois N.O.T.Re, M.A.P.T.A.M., 4D (Déconcentration, décentralisation, différenciation, décomplexification) et 3DS (Différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification) qui actent la rupture d'égalité entre les citoyen·nes et participent à la destruction de la fonction publique d'État ;
- L'abandon du projet de loi Guerini ;
- L'abrogation du Service national universel (SNU), qui cherche à embrigader la jeunesse, qui supprime de fait des semaines d'enseignement et qui dévoie des moyens considérables pour cela.

Restructurations sans fin dans l'ESR

Depuis 2007, les restructurations de l'ESR n'ont pas cessé, marquant une rare continuité dans la volonté de briser à la fois les collectifs de travail, le statut des agent-es de l'Etat et le service public.

L'ordonnance Vidal du 12 décembre 2018 a créé des « établissements publics expérimentaux » (EPE) dérogeant au Code de l'Éducation et à de nombreuses règles nationales des universités pour une durée de 10 ans. Sans qu'aucun bilan ne soit jamais tiré, les restructurations s'enchaînent et empilent les structures, émiettant toujours plus le cadre national, épuisant les personnels et créant de graves risque socio-organisationnels. Cette prétendue autonomie, en matière budgétaire, de structures internes, de gestion des personnels... permet de remettre en cause les conquêtes sociales locales et les règles nationales : temps de travail, congés, primes, statuts. Ces politiques créent par ailleurs un système d'ESR concurrentiel concentrant les moyens sur peu d'établissements, au détriment des autres. Le fait que les faibles revalorisations du point d'indice ne soient que partiellement compensées par le budget de l'État marque une rupture : les personnels deviennent de plus en plus des agent-es de l'établissement et non de l'État.

L'autonomie financière des établissements et de leurs composantes (IFSE et primes diverses, supports de poste...) a également pour conséquence le manque de possibilités de mutations intra ou inter établissements et freine le droit à la mobilité des agent-es.

En outre, la sélection à l'université (loi du 8 mars 2018 ORE- Vidal / Parcoursup, puis « MonMaster ») a été mise en place, couplée à la dérégulation des cadres de formation (arrêtés Licences et Master) et à l'augmentation des frais d'inscription (écoles d'ingénieur-es publiques, plan « Bienvenue en France » pour les extra-communautaires, mise en place de la CVEC). La libéralisation pour tous les étudiant-es des frais d'inscription est toujours dans les tiroirs, notamment



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



pour les IUT et les INSA et est d'ores et déjà possible dans les établissements dérogatoires.

Tout ceci concourt à l'objectif des gouvernements de mettre en concurrence des établissements entre eux (publics, privés, lucratifs ou non) pour accélérer la marchandisation de l'ESR. Cela entraîne aussi le développement d'un marché juteux de prêts bancaires pour les étudiant-es.

La LPR-Vidal a été vivement combattue par la communauté universitaire jusqu'à sa publication le 24 décembre 2020. Son contenu est une augmentation en trompe-l'oeil des budgets de l'ESR, largement en-dessous des besoins et mangée rapidement par l'inflation, sans aucun poste statutaire supplémentaire, assortie de mesures attaquant les statuts et augmentant la précarité : chaires de professeur-es juniors, contournement du CNU, pseudo-CDI de mission scientifique, augmentation des budgets de l'ANR qui ne permet de recruter que des précaires... Les quelques points qui pourraient sembler positifs mais qui ne sont qu'insuffisants (repyramidage EC, ITRF, augmentation de primes statutaires EC et enseignant-es, augmentation de la rémunération des doctorant-es) ont des contreparties néfastes ou inquiétantes : mise en place d'un système de promotion de corps hiérarchique pour les EC qui pourrait remplacer les concours nationaux, mise en place du RIPEC, système de primes au mérite (voir « PRIMES » ci-dessous)... La CGT FERC Sup continue à réclamer l'abrogation de la LPR, en particulier à s'opposer aux CPJ et à défendre l'instance nationale statutaire qu'est le CNU (Conseil National des Universités), auquel elle participe.

La loi «immigration», proposée par le gouvernement et votée aux forceps avec la droite et le RN en décembre 2023 et partiellement censurée par le Conseil constitutionnel en janvier 2024, avait notamment tenté de remettre en cause un fondement de la Sécu (l'universalité des droits, quelle que soit la nationalité) et le droit du sol. Elle attaquait également les traditions universitaires d'accueil et d'échanges internationaux (caution

requis pour les étudiant-es étrangers, interdiction de la compensation des frais d'inscription différenciés, contrôles et mesures d'éloignement renforcés, quotas et renforcement de l'arbitraire préfectoral). Ce qui reste de cette loi contrevient aux droits des personnes et attaque les conditions d'accueil des étudiant-es et chercheurs-es étrangers dans l'ESR. La CGT FERC Sup demande l'abrogation de cette loi indigne et répressive.

§ Acte II Macron de l'autonomie ?

Le 7 décembre 2023, Macron, poursuivant sa politique destructrice, annonce une nouvelle réforme de l'ESR qu'il entend mettre en œuvre dans les prochains 18 mois. Modulation des services d'enseignement, gouvernance, refonte des statuts, soutien massif aux employeurs privés sans aucun contrôle via le CIR (Crédit Impôt Recherche), transformation des Organismes nationaux de recherche en agences de programmes, généralisation de la politique de site... Cet acte 2 de l'autonomie est une nouvelle attaque frontale contre notre service public et nos statuts. La CGT FERC Sup le combattra.

Tout cela va évidemment à l'encontre de notre vision d'un service public national, laïque, démocratique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à égalité sur tout le territoire et ouvert à toutes et tous, attentif d'abord et avant tout aux besoins de la population, et prônant l'émancipation par le savoir et la culture.

La CGT FERC Sup revendique :

- L'abrogation des lois de restructuration / destruction de l'ESR (LRU et RCE de 2007, loi ESR de 2013, ordonnance de 2018, LPR de 2020) et la ré-étatatisation de la masse salariale ;
- Le retour à des établissements de taille humaine et de plein exercice (enseignement et recherche), avec un 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 et « monopole de la collation des grades » (art. L613-1 du code de l'éducation) ;

- La fin de la régionalisation et de la mise en concurrence des territoires organisés selon les bassins d'emploi, imposées par le capitalisme, via les instances de l'Union Européenne. Cela renforce les inégalités historiques et sociales entre les établissements, empêche le déploiement d'une politique d'enseignement et de recherche décidée démocratiquement, limite les libertés académiques et conduit à une politique de très court terme, basée sur les seules exigences des entreprises et des pouvoirs politiques ;
- La création de nouvelles universités sur tout le territoire pour contrer le phénomène de désertification et les inégalités géographiques et permettre un accès de toutes et tous à l'enseignement supérieur, gratuit, proche de chez soi. Cette logique de proximité de l'offre universitaire est un enjeu de lutte contre la multiplication des alternatives privées délétères pour le service public de l'ESR, les familles et la qualité de la formation des étudiantes et étudiants ;
- Que dans les établissements publics, il ne puisse y avoir plus d'un tiers de personnalités extérieures dans les conseils centraux, et que ces personnes n'aient pas le droit de vote ;
- L'augmentation de la représentativité des BIATSS dans les conseils ;
- Le renforcement de la démocratie par un avis contraignant des CSA et de leurs formations spécialisées, avant le passage devant les assemblées décisionnaires. La prise en compte réelle par le ministère des avis du CNESER ;
- L'information et l'accompagnement des étudiant-es et travailleur-es étrangers à propos de leurs droits doit également être prise en charge par les Écoles Doctorales et les RH.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Enseignement

La généralisation des maquettes sous la forme de blocs de compétences, la réforme du DUT, l'arrivée des CFA privés et les nouvelles réformes des INSPÉ contribuent à dégrader le service public d'enseignement et de recherche.

§ Blocs de compétences :

La généralisation des maquettes sous la forme de « blocs de compétences » est en cours. L'idée à terme est qu'une étudiant·e obtienne une certification pour telle ou telle compétence sans avoir le diplôme. Cela ferait exploser les diplômes nationaux, les qualifications et les grilles sur lesquelles elles reposent. Le rôle dévolu à l'enseignement serait donc essentiellement de fabriquer des futurs employé·es immédiatement utilisables par le patronat. Pour compléments, voir la fiche « *Compétences, qualifications et blocs de connaissances compétences (BCC) : où est l'arnaque ?* » sur le site militant : <https://nextcloud.fercsup.org/f/976815>.

C'est par la formation professionnelle, notamment par les fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) qui accompagnent chaque diplôme qu'on a imposé la réécriture des diplômes nationaux en blocs de compétence. L'enregistrement au RNCP devenant la seule voie d'accès aux financements publics pour l'ensemble des formations. La centralité de cet outil a été consacrée par la « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 et la

création de France compétences. Cet EPA (Établissement public à caractère administratif), sous tutelle du Ministère du travail, est la pièce maîtresse du dispositif de libéralisation de l'enseignement supérieur et de subordination aux exigences du marché du travail. Elle concentre l'activité de régulation de la formation professionnelle par l'activité de certification (RNCP) et celle de son financement. Dernière réforme en cours, celle de la VAE va dans le même sens avec sa disparition du Code de l'éducation et la mainmise du Ministère du travail.

§ Un exemple : la réforme du DUT en BUT

Au sein des Instituts Universitaires Technologiques (IUT), le passage du DUT au BUT marque la transition d'un modèle universitaire avec une vraie qualification à une approche par compétences caractérisée aussi par le basculement massif vers une formation en alternance (cf. infra).

Enfin, le rapprochement avec le monde entrepreneurial est densifié avec une partie du programme de formation soumise à la pression des patrons du bassin d'emploi. Les compétences ont remplacé les qualifications, ce qui permet au patronat d'avoir une main d'œuvre moins consciente de ses droits, moins apte à revendiquer des postes à hauteur de son expertise professionnelle.

§ Un autre exemple : l'arrivée des CFA privés dans les UFR et composantes.

Ce tournant consacre encore davantage l'entrée des intérêts des entreprises privées dans les formations. Ces CFA privés se permettent un droit de regard sur les admissions des étudiant·es dans les formations, au travers du critère de l'obtention préalable d'un contrat d'apprentissage. De plus, cela met ces CFA en concurrence avec les services d'accompagnement à l'étudiant·e des UFR et composantes.

§ Les enseignant·es

Les enseignant·es du second degré affectés dans le supérieur (PrAg-PrCe, appelés ESAS par le ministère) se sont mobilisés à l'été 2023 pour obtenir une augmentation de leurs primes. Face à cela, le ministère a concédé une revalorisation, inférieure à celle des EC. Les PrAg-PrCe attendent toujours l'alignement. Le ministère en profite pour tenter de remettre en cause le décret Lang n°93-461 qui définit de façon claire et précise les obligations de service des PrAg-PrCe : il cherche à y ajouter toutes les missions des EC, sauf celles liées à la recherche, ainsi qu'une mention au « référentiel national » des tâches, qui n'a de national que le nom, éclatant ainsi leur statut. La CGT FERC Sup s'opposera à cette remise en cause profonde.

Le manque de postes statutaires et les besoins en enseignement provoquent une augmentation du nombre d'enseignant·es contractuels, moins bien payés et avec des obligations de service alourdies. L'armée de réserve des vacataires reste quant à elle dans l'extrême précarité : environ



30 000 vacataires enseignent 4,7 M hTD, soit le service équivalent à 24 300 EC, mais... payés sous le SMIC et sans droits sociaux. La mensualisation du salaire des vacataires, pourtant obligatoire depuis la LPR, n'est généralement pas mise en place intégralement. La CGT mène une campagne spécifique visant à combattre la précarité et à améliorer les droits des vacataires et contractuel·les.

§ Une nouvelle contre-réforme de la formation des enseignant·es

Le gouvernement Macron veut imposer une nouvelle réforme de la formation des enseignant·es, la 4ème en 15 ans ! Si le gouvernement a enfin décidé de remplacer les concours de recrutement d'enseignement en fin de L3, comme la CGT le réclame depuis des années, le projet engage un démantèlement de la formation des enseignant·es : il accompagne le « choc des savoirs » à l'Éducation nationale, avec les attaques contre les statuts de fonctionnaire et le recours massif aux contractuel·les, avec la logique de la loi ORE qui décorrèle la recherche de l'enseignement en provoquant une fracture entre les parcours de Licence et ceux de Master, et avec une réduction du savoir disciplinaire et la transformation du métier d'enseignant·e, qui devient simple exécutant·e de consignes au détriment de la conception pédagogique. Pour répondre à l'objectif affiché du gouvernement (augmenter l'attractivité du métier et pallier le manque de professeur·es), il faudrait avant tout la revalorisation du statut, des conditions de travail et des moyens alloués à l'Éducation nationale, ce qu'il refuse de faire.

De plus, il cherche à passer en force avec un calendrier intenable. Ce projet aurait plusieurs conséquences :

Pour les personnels :

La mise sous tutelle des formatrices et formateurs (EC, PRAG...), qui seraient choisis par le rectorat, et nommés pour une durée limitée ;

La remise en cause des libertés académiques des personnels ;

Un risque de plan social dans les INSPÉ et UFR concernés, aussi bien pour les enseignant·es que pour les BIATSS, avec en particulier des risques pour les contractuel·les, temps partagés...

Pour les futurs enseignant·es :

La caporalisation des futurs enseignant·es, choisis pour leur incarnation des « valeurs de la République ». On imagine que cela sera entre autre par leurs capacités à relayer la bonne parole du gouvernement : « bienfaits de l'uniforme, du SNU », justification des groupes de niveaux et tri social à l'école ;

Les lauréat·es du concours seraient gratifiés comme apprenti·es en M1 à 900€ / mois, en dehors de toute grille statutaire (création de « nouveaux statuts innovants » selon le DGRH), puis rémunérés comme fonctionnaires stagiaires en M2 avec la responsabilité d'une classe à mi-temps ;

La précarisation et la remise en cause des statuts de la fonction publique : casse des concours, accroissement de la contractualisation des enseignant·es de l'Éducation nationale.

Pour les diplômés :

La remise en cause du caractère universitaire de la formation et des diplômés : la future Licence Préparatoire au Professorat des Écoles (LPPE) ne fournira pas aux étudiant·es une qualification disciplinaire universitaire en fin de L3, et limitera de fait les débouchés ;

Les maquettes de formation universitaires seraient imposées d'en haut, par l'employeur Éducation nationale, contre tout le fonctionnement universitaire.

Et globalement :

Un abaissement de la culture scientifique dans la population, une rupture d'égalité entre les établissements et un tri social accru à l'université entre les profils se destinant à l'enseignement et ceux qui poursuivent leur cursus en recherche.

Ce projet est donc une attaque qui

concerne toute l'université, car elle va créer un précédent annonciateur d'une dynamique de casse contre d'autres pans de l'université. La CGT défendra et accompagnera les personnels face aux conséquences des réformes du BUT, des INSPÉ.

La CGT FERC Sup réaffirme ses revendications pour une formation universitaire des enseignant·es, attractive et émancipatrice :

- Elle est favorable à un concours en fin de L3, mais avec ensuite un véritable statut d'élève fonctionnaire pendant 2 ans pour les lauréat·es ;
- Les étudiant·es élèves fonctionnaires ne doivent pas être des moyens d'enseignement servant à pallier la pénurie structurelle de postes d'enseignant·es ;
- Le caractère universitaire de la formation des enseignant·es, avec des diplômes universitaires professionnalisants doit être conforté : contenus de formation élaborés par les universités et non par l'employeur Éducation nationale, avec une combinaison de disciplinaire et de professionnel. La formation ne peut être utilitariste et se limiter à un matraquage aux « valeurs de la République et laïcité » ;
- La CGT FERC Sup revendique le maintien des personnels des INSPE dans les universités. Elle revendique le retrait de la réforme du gouvernement et l'ouverture de négociations ;
- Pour que la réforme réussisse, il faut des moyens et du temps. Cette réforme ne peut se faire ni à moyens constants ni dans l'urgence.

La CGT FERC Sup défend le principe d'un service public d'ESR d'émancipation par la connaissance, ouvert à toutes et tous, d'égale et excellente qualité sur tous les territoires, gratuit, délivrant des diplômes nationaux, reconnus par les statuts et conventions collectives.

C'est pourquoi la CGT FERC Sup :

- Revendique la fin de ParcoursSup et de MonMaster, l'abrogation de la loi ORE, le retour au cadre des 1 500

heures de formations en présentiel minimum pour la Licence, la fin des Masters totalement à distance. Elle dénonce le manque de transparence des algorithmes de sélection des candidat·es à l'Université. Plus généralement, elle s'oppose à la sélection à l'entrée de l'Université, en proposant l'augmentation des capacités d'accueil en nombre d'étudiant·es et à l'augmentation des moyens en postes pour répondre aux besoins ;

- S'oppose à toute logique de « blocs de compétences » et demande la renégociation de la réforme des BUT ;
- S'oppose aux micro-certifications (délivrées après deux ou trois heures de formations) ;
- S'oppose à toute hausse ou libéralisation des droits d'inscription, y compris les frais différenciés et l'explosion des droits dans certaines grandes écoles. Elle s'oppose à la CVEC (Contribution à la Vie Étudiante et de Campus) ;
- Revendique la défense de l'enseignement en présentiel et refuse les dérives qui consistent à passer en distanciel ou en hybride en cas d'intempéries, de grève, de blocage ou de toute autre forme de mobilisation... Le distanciel n'est pas une modalité d'enseignement « normale » ;
- Les étudiant·es étrangers, en particulier hors UE, ont souvent de grandes difficultés pour obtenir un stage dans le cadre de leurs études. La CGT FERC Sup réaffirme leur droit à l'obtention d'un stage, comme pour tous les étudiant·es, y compris pour les étudiant·es considérés comme en situation irrégulière du point de vue de la préfecture.

Violences d'État

La violence institutionnelle des contre-réformes subies par l'ESR ces dernières décennies, se double du renforcement d'une violence d'État particulièrement répressive sous Macron. Se généralisent :

- Les violences policières (meurtres,

membres arrachés, personnes éborgné·es, crimes racistes, utilisation d'armes de guerre...) lors de mouvements sociaux (retraites, Sainte-Soline, révolte suite au meurtre de Nahel Merzouk, gilets jaunes...), qui s'ajoutent aux violences systémiques que subissent les habitant·es des quartiers populaires au quotidien,

- La criminalisation de la contestation et les dissolutions d'associations (Soulèvement de la Terre, le groupe antifasciste Lyon et environs), les amendes, les nasses, les arrestations et gardes à vues illégales, les condamnations - y compris de journalistes, de syndicalistes et d'étudiant·es, des manifestations interdites (Palestine),
- Le contournement systématique du parlement par les recours à des articles de type 49-3.

Les attaques contre les libertés et les droits fondamentaux (consulter le rapport d'Amnesty International : « France. Des droits sous pression » <https://www.amnesty.org/fr/documents/eur21/6095/2022/fr/>) se traduisent dans l'ESR par des atteintes aux libertés d'expression et académiques, dont la liberté de réunion.

Dans l'ESR, ce sont les libertés universitaires qui sont remises en cause. Nous assistons à une tentative de mise au pas du monde de l'ESR : chasse aux prétendus « islamo-gauchistes » et « wokistes » comme à Sciences Po Grenoble, interdiction de conférences et d'événements autour de la question palestinienne dans de nombreuses universités (voir le courrier de la ministre du 09 octobre et le communiqué du 11 octobre 2023 de France Universités), intervention des CRS dans les universités pour évacuer plusieurs campus sur le territoire et utilisation de mesures antiterroristes à l'encontre de rassemblements contestataires, utilisation de mesures Vigipirates et de vigiles privés pour entraver l'accès aux bâtiments, entrave à la diffusion de messages syndicaux comme à l'université de Savoie, dépôt de plainte du Muséum national d'Histoire naturelle contre des militant·es écologistes suite à leur action non violente et sans aucune destruction

au sein de la Galerie de Paléontologie et d'Anatomie Comparé, etc. Tout récemment encore, les interventions des forces de l'ordre, sur injonction de l'État et de ses représentant·es, se multiplient dans de très nombreuses écoles et universités suite aux mobilisations étudiantes réclamant le cessez-le-feu sur la bande de Gaza.

Le Capital et le pouvoir à son service ne supportent plus certains résultats et préconisations scientifiques, que ce soit pour les sciences humaines, le juridique, mais aussi les sciences de la nature et du climat, la biologie (toxicité de certains produits...).

Cette violence d'État conduit aussi à la banalisation des idées d'extrême droite et s'inscrit dans un processus inquiétant de fascisation du pays et de l'Union Européenne en reprenant ouvertement certaines de ses propositions politiques et éléments de langage. Les campus en subissent les conséquences concrètes : présence de groupes violents d'extrême droite et bagarres régulières, menaces sur les personnels et étudiant·es, saccages de locaux syndicaux.

La CGT réaffirme son attachement aux indispensables libertés d'expression et académiques. Elle luttera contre chaque attaque contre ces dernières.

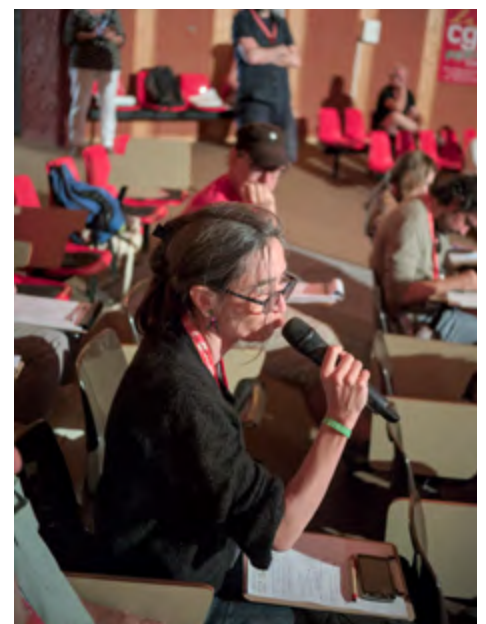


Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



1.2 La casse du statut

Le statut, une conquête d'avenir

Le statut, constamment attaqué mais toujours vivant, est une conquête d'avenir qu'il faut défendre et renforcer. En effet, il concrétise le principe de fonction publique de carrière, garantissant l'égalité de traitement sur tout le territoire pour les citoyen·nes, l'accomplissement des missions de service public indépendamment des pouvoirs politiques, religieux, patronaux... Pour les personnels, cela se matérialise par la reconnaissance des qualifications par les grilles, le recrutement et la possibilité de promotion par concours et la déconnexion du grade –détenu par le fonctionnaire– et de l'emploi –à disposition de l'employeur. La CGT FERC Sup rappelle que le statut de la fonction publique est le premier rempart contre la discrimination entre les femmes et les hommes. La fin du statut de la fonction publique serait un coup très dur à l'application de l'égalité professionnelle.

Un véritable déroulement de carrière doit être garanti aux agent·es : ceci signifie deux grades maximum par corps, et le doublement de l'indice de rémunération pour une carrière complète. Complètement écrasées par le gel du point d'indice, les grilles doivent être rééchelonnées et revalorisées de manière significative. Un plan de requalification pour tous les agent·es qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils et elles appartiennent, doit être mis en place. La revendication d'augmentation du nombre de postes titulaires reste néanmoins centrale.

Face aux velléités d'éclatement du statut et de «promotions au mérite» (cf. plans Macron-Guérini), face aux LDG et à la gestion de plus en plus locale des personnels, face aux menaces contre le Conseil National des Universités (CNU), il faut défendre ce qui unifie tous les fonctionnaires : le point d'indice identique pour tous, les grilles indiciaires fixées par corps, le droit à la mobilité et les concours, le fait que les promotions donnent lieu aux mêmes progressions indiciaires pour

tous et toutes au sein d'un même corps, etc. La CGT continuera à défendre le statut général et les statuts particuliers, cela passera par plusieurs axes dont, prioritairement, le traitement.

§ Point d'indice / primes : les milliards et les miettes

La CGT a toujours priorisé l'augmentation du point d'indice par rapport au versement des primes (intégration des primes dans le traitement, indexation du point d'indice sur le coût de la vie, échelle mobile des traitements...). En effet, depuis la désindexation de 1983, le point d'indice a perdu plus de 50% de sa valeur par rapport au SMIC et depuis 2000, le point d'indice a perdu environ 25% de sa valeur.

Les mesurette FP (+3,5%, +1,5% puis +5 points, diverses primes, Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 et Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022), sont loin de compenser la forte inflation : +5,2% en 2022 et 4,9% en 2023 (en 2 ans l'alimentaire a pris +20%, chiffres INSEE). Par comparaison, le SMIC, revalorisé sans aucun coup de pouce du gouvernement, a augmenté de 14,8% sur la même période. Les grilles ont donc perdu environ 10% en 3 ans. Pour l'ESR, la masse salariale des personnels est de 13 Mds€, c'est donc environ 1,3 Md€ qui est économisé chaque année sur notre dos. La situation devenant intenable (perte d'attractivité, départs, colère), les pouvoirs en place augmentent certaines primes, en exigeant le plus souvent des contreparties.

MCF CN 6e échelon

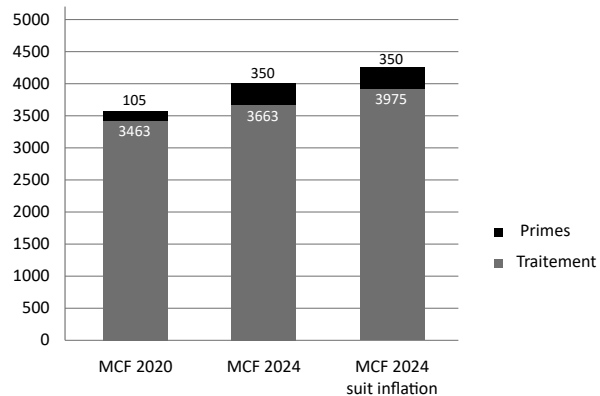


Figure 1.1. Evolution du traitement et des primes pour un-e MCF (6ème échelon) en 2020, en 2024 et en 2024 si le point d'indice avait été revalorisé comme le SMIC.

B1 8e échelon

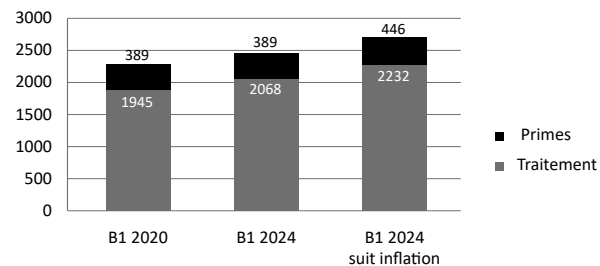


Figure 1.2. Evolution du traitement et des primes pour un-e cat B (8ème échelon)

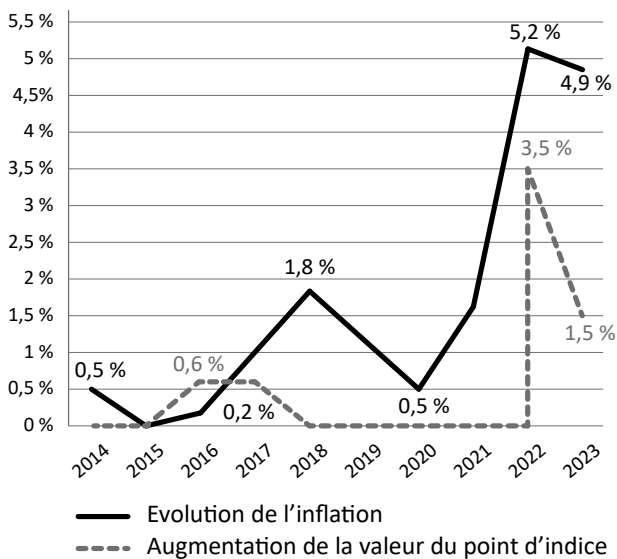


Figure 1.3. En noir continu, évolution annuelle de l'inflation, en gris discontinu, celle du point d'indice

L'individualisation des rémunérations via les systèmes de primes à la fonction et au « mérite » s'aggrave avec le RIFSEEP, le RIPEC et l'apparition de primes locales. La part statutaire de ces primes, versée à tous en fonction du grade, se réduit de plus en plus ; les parts fonctionnelles et au « résultat » sont décidées par la hiérarchie locale, avec des fourchettes de cadrage national énormes qui permettent l'arbitraire complet. Toutes les primes sont dorénavant déconnectées de la valeur du point d'indice, et leurs revalorisations sont aléatoires et souvent indigentes. Elles sont loin de couvrir les pertes de l'indiciaire. Outre la « modération » salariale, cela renforce l'arsenal managérial des établissements et du ministère, cela contribue à atomiser les agent-es établissement par établissement, voire service par service, et cela amène à la fonction publique « de fonction » où chacun-e serait rémunéré de manière individualisée en fonction de son emploi et de l'appréciation arbitraire par de petits chef-fes. La CGT développera sa campagne « salaires » avec comme revendications centrales la revalorisation du point d'indice, l'échelle mobile des traitements et l'intégration des primes statutaires dans le traitement. Elle sera articulée avec l'augmentation du nombre de postes de titulaires et la diminution du temps de travail sans modération salariale. Par conséquent, il s'agit de fournir du matériel (tracts, 4 pages, affiches, webinaires...) aux

syndicats, pour rencontrer les collègues et mobiliser, convaincre que les solutions ne peuvent pas être locales dans un établissement. Mais aussi de travailler en commun avec les autres organisations en faveur de ces revendications qui unifient tous les agent-es de la fonction publique.

Revendication de la CGT FERC Sup concernant les grilles et le point d'indice :

- La CGT FERC Sup revendique l'adaptation des grilles de la fonction publique en se basant sur les repères confédéraux CGT. Ceux-ci sont définis en fonction du SMIC selon le niveau de qualification et la garantie du doublement pour chaque agent du salaire d'embauche (à valeur monétaire constante et hors action de formation qualifiante et promotion particulière).
- La CGT revendique un SMIC brut à 2000 € (juin 2023). Les montants en euros ci-dessous sont indicatifs, et doivent être ré-évalués en fonction de l'inflation :
- Pas de salaire brut mensuel en-dessous de 2500 € brut ;
- Revalorisation de l'indemnité de résidence et révision de la carte (toutes les zones frontalières doivent être classées en zone 1) ;
- Réévaluation du point d'indice de

+20 % et son indexation sur le coût de la vie ;

- Des grilles corrélées au niveau de qualification.
- Concernant l'amplitude des grilles la CGT FERC Sup revendique :
- Pour les agent-es de catégorie C, un passage immédiat à deux grades (au lieu de trois), avec un premier échelon du premier grade correspondant à un traitement de 1,2xSMIC (2 500 € au lieu de 2 400 € bruts, qualification CAP / BEP), et un dernier échelon du grade supérieur correspondant à 2,4xSMIC (4 800 € bruts) ;
- Une revalorisation concomitante des grilles des agent-s de catégorie B, avec une grille s'échelonnant de 1,4xSMIC (2 800 € bruts) à 2,8xSMIC (5 600 € bruts) ;
- Le maintien du corps des assistants-ingénieurs (ASI) en catégorie A et un recrutement à Bac+2, mais avec une carrière fortement revalorisée s'échelonnant de 1,6xSMIC (3 200 € bruts) à 3,2xSMIC (6 400 € bruts) ;
- Pour les AENES et les BIB, l'Union met au débat la revendication de la création d'un nouveau corps en catégorie A avec recrutement au niveau bac + 2 (actuellement recrutement en B dans le 2ème grade), de façon similaire aux ASI pour les ITRF ;
- Un recrutement au niveau



Licence (Bac+3) dans le corps des ingénieur·es d'études, une grille s'échelonnant de 1,8xSMIC (3 600 € bruts) à 3,6xSMIC (7 200 € bruts) ;

- Un recrutement au niveau Master 2 (Bac+5) dans les corps des ingénieur·es de recherche et des professeur·es agrégés. Une grille s'échelonnant de 2xSMIC (4 000 € bruts) à 4xSMIC (8 000 € bruts) ;
- Un corps des enseignant·es-chercheur·ses dont la grille va de 2,3xSMIC (4 600 € bruts) à 4,6xSMIC (9 200 € bruts).

Concernant les enseignant·es contractuels, la CGT FERC Sup revendique :

- La rémunération des ATER au premier échelon des professeur·es agrégés ;
- La suppression du statut de lecteur de langue et son alignement sur le statut de maître de langue ;
- La revalorisation de la rémunération des maîtres de langue ainsi que de l'ensemble des enseignant·es contractuels.

Concernant les primes et l'indemnitaire, la CGT FERC Sup revendique :

- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire ;
- L'abrogation des systèmes de primes au mérite et de fonction : RIFSEEP, RIPEC, PEDR, PCA, PRP, etc.
- En attendant l'intégration des primes dans le traitement indiciaire :
- L'égalité femmes-hommes en matière de primes ;
- La mise en place de montants nationaux de référence par corps (primes statutaires) à hauteur de 25% minimum du salaire moyen du corps ;
- L'égalité de la prime statutaire des enseignant·es-chercheur·ses et des enseignant·es.

Concernant le déroulement de carrière, 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 un seul grade par corps (corps cylindriques) ;

- Tant que les grades existent ;
- Le passage automatique dans le grade supérieur pour tout agent·e en butée de grade, après deux années d'ancienneté, et ce, hors contingent au tableau d'avancement ;
- La possibilité d'avancer par examen professionnel pour tous les corps ;
- La suppression des grades à accès fonctionnels contingentés qui sont contraires à l'esprit du statut (déconnexion du grade et de l'emploi), et des grades contingentés, trop arbitraires, conduisant à des blocages, encourageant la discrimination syndicale. Fin du caractère spécial des derniers échelons des MCF HC, IGR HC ;
- De s'assurer un taux promu / promuvable de 20 % minimum, pour les tableaux d'avancement ;
- La création de postes en nombre suffisant dans tous les corps, correspondant au niveau de qualification requise pour la mission du poste et un plan de reclassement immédiat et de requalification des postes (décalage corps/fonctions) ;
- Un traitement équitable des dossiers de tous les agent·es concernant leur carrière, sur des critères objectifs (ancienneté dans la fonction publique, ancienneté dans le corps et dans le grade, âge) et quantifiables, avec le classement de tous les dossiers selon ces critères ;
- La garantie d'un changement de corps et du doublement du traitement sur une carrière complète ;
- La voie du concours pour intégrer la fonction publique doit rester la règle ;
- Pour les catégories C, maintien des recrutements sans concours, bien qu'ils soient mal nommés et sans qu'ils soient prépondérants, organisés de sorte à favoriser réellement l'équité entre les candidat·es à travers des modalités de recrutement permettant une impartialité du jury ;
- Pour les ITRF de catégorie A, les phases d'admission des

concours doivent être organisées nationalement, afin de réduire le nombre de jurys et lutter contre le favoritisme.

Le manque de ressources allouées à l'enseignement supérieur et le manque de politiques sérieuses de planification a débouché sur un écart croissant, pour les EC, entre l'enseignement et la recherche. Dans certaines filières, beaucoup se voient contraints d'enseigner une matière qui n'a rien à voir avec leur domaine de recherche. La situation trahit ainsi le sens premier de l'enseignement supérieur, conçu à l'origine pour que des chercheur·ses transmettent les connaissances acquises durant leur travail de recherche. L'ensemble doit être reconsidéré pour veiller à obtenir une adéquation aussi importante que possible entre le profil d'enseignement et celui de recherche des EC.

S'agissant de la situation des enseignant·es-chercheur·ses, la CGT FERC Sup propose :

- 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 dès l'obtention de la thèse ;
- Au-delà du repyramidage qui pose problème, la possibilité de promotions de corps (MCF, PU) sur son poste pour les titulaires de l'HDR (Habilitation à Diriger des Recherches), avec un contingent géré par le CNU et un autre géré par l'établissement (Opposition à une gestion entièrement décidée par la direction d'établissement) ;
- L'abrogation des chaires de professeurs juniors ;

Concernant le temps de travail, la CGT FERC Sup revendique :

- La garantie d'un minimum de 52 jours de congés annuels pour les personnels BIATSS et sans imposer la prise des reliquats ;
- La possibilité pour chaque personnel BIATSS d'accéder à des journées

d'ARTT supplémentaires s'il ou elle le souhaite ;

- Le respect des temps d'habillement, de douche, de pause et de tous les temps contraints qui sont du temps de travail ;
- La comptabilisation des temps de trajet entre sites distants d'une université dans les temps de travail de tous les personnels, y compris dans les services des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses ;
- Le passage aux 32h hebdomadaires sans perte de salaire, ni de droit à congés, sans annualisation et avec création de postes liés à cette réduction du temps de travail. L'aménagement du temps de travail pourrait se faire sur la base d'une semaine de 4 jours, 4,5 jours ou 5 jours, permettant entre autres aux agent-es qui ont des enfants, principalement les femmes, d'organiser leur temps de travail ;
- L'abrogation du trentième indivisible pour service non fait (grève) ;
- L'abrogation de la journée de carence en cas d'arrêt maladie ;
- Pour les enseignant-es-chercheur-ses : un service d'enseignement de 125h TD par an ;
- Pour les enseignant-es : un horaire statutaire annuel dû de 250 heures de TP ou TD, avec un maximum hebdomadaire de 12 heures par semaine sans ajout de nouvelles missions ;
- Pas de modulation de service d'enseignement à la hausse ;
- Des réductions de service de droit pour les enseignant-es qui préparent une thèse ;
- L'alignement du nombre de jours de congés des doctorant-es sur les personnels BIATSS et l'application effective de leur droit à congé ;
- La comptabilisation des heures de TP comme des heures de TD, pour tous les personnels (doctorant-es, ATER, vacataires compris) ;
- La possibilité pour les enseignant-es d'être en mesure de refuser les heures complémentaires. Les procédures d'attribution des services d'enseignement doivent être transparentes et équitables et impliquer tous-tes les acteur-ices.

Il convient que des recrutements d'enseignant-es titulaires soient faits dès lors que le nombre d'heures complémentaires relevant d'une section CNU au niveau d'un établissement est au niveau d'un équivalent temps plein ;

- De refuser la mise en œuvre de la modulation des services d'enseignement, des plans pluriannuels de services, et de toute tentative de contrôle hiérarchique (« suivi de carrières » ou autre dispositif d'évaluation individuelle) des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses remettant en cause leurs libertés académiques, quel que soit leur statut ;
- Pour les instances représentatives du personnels (CSA, FS-SSCT, etc.), concernant les EC et les enseignant-es, une décharge annuelle de service, basée sur le nombre prévisionnel de réunions, doit être mise en place. Cette décharge doit être modulée en fonction de la participation aux travaux non-contingentés de l'instance (notamment les enquêtes). Il convient que des recrutements soient prévus (BIATSS et EC/Ens), afin que les décharges puissent être effectives. Pour les instances représentatives du personnel, les chercheur-ses contractuels, dont les doctorant-es, doivent pouvoir bénéficier d'un prolongement de leur contrat se substituant à une décharge difficilement applicable à leur situation et d'une réinscription de droit à la fin de la 3e année ;
- S'agissant des décharges de service annuelles à titre syndical, dès lors qu'elles sont à un niveau de 50% d'un équivalent temps plein pour un même personnel, celles-ci doivent donner lieu obligatoirement à un recrutement temporaire (annuel) pour la durée de ces décharges. Le recrutement doit être pris en compte en intégralité sur le budget de l'état et non sur celui de l'établissement.
- Que les enseignant-es affectés dans le Supérieur et préparant un doctorat bénéficient d'un service analogue à celui des EC ;
- Un accès effectif aux corps des EC (avec la requalification des postes)

pour les enseignant-es titulaires d'un doctorat et de la qualification, doit être mis en place avec des postes dédiés en nombre suffisant ;

- Une réelle possibilité de faire de la recherche (avec des décharges statutaires de service) ;
- Pour les EC et enseignant-es, la revalorisation des heures complémentaires en les portant au niveau du coût de l'heure statutaire moyenne du corps et leur majoration réglementaire de 25 à 50 % (155 €/h TD) ; leur limitation à 30 heures / an ; la création concomitante des postes nécessaires ;
- Que les missions des enseignant-es affectés dans le supérieur relèvent du service d'enseignement tel que défini par le décret 93-461, sans ajout de missions supplémentaires ;
- Pour les BIATSS, que soient limitées les heures supplémentaires, et qu'elles soient récupérables avec majoration. Dans les cas où elles ne pourraient pas être récupérées, qu'elles soient rémunérées avec une majoration minimale de 25%. La création concomitante des postes nécessaires.

§ *Combattre la précarité*

La précarité est endémique dans l'ESR. Au MESR, il y a officiellement 35% de contractuel-les, avec une sur-représentation des femmes. Les conditions de rémunération des contractuel-les et les cadres de gestion sont totalement hétérogènes d'un établissement à un autre : parfois quasiment alignés sur les grilles et l'indemnitaire des titulaires, le plus souvent largement moins rémunérés que les titulaires sur les mêmes postes et sans avancement.

Nous devons refuser la création d'un statut parallèle qui a pour objectif de devenir la nouvelle norme de l'emploi dans la fonction publique et qui serait mortelle pour le statut. L'exemple de la création du Groupe des Écoles des Télécoms (ancêtre de l'Institut Mines Télécom, sous tutelle du Ministère des Finances et de l'Industrie) avec uniquement du personnel contractuel

et celui des restructurations et de la casse des statuts à la SNCF, à EDF, à Orange... nous aident à comprendre ces enjeux.

Nous devons agir pour rapprocher la gestion des contractuel·les de celle des fonctionnaires. Ce rapprochement permet de rendre possible et souhaitable leur intégration au statut. Pour la rémunération, il faut des protocoles de gestion indicés et prévoyant une progression régulière et similaire à celles des titulaires, assortis de droits équivalents (primes, congés, maladies...). Un plan de titularisation avec créations de postes est primordial.

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 agent·es publics prévue par la loi fonction publique et par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Le maintien du statut de fonctionnaire est une condition préalable à un service public de qualité sur l'ensemble du territoire.

Pour appliquer réellement et renforcer à nouveau le principe : « à toute mission permanente, un emploi de fonctionnaire », et son application scrupuleuse dans nos établissements, la CGT FERC Sup revendique :

- L'ouverture de postes statutaires pour répondre aux besoins ;
- 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 sur un contingent de postes dédiés et avec reprise d'ancienneté en intégralité au moment de la titularisation ;
- En attendant leur titularisation, des garanties collectives pour les agent·es contractuels comme pour tous les salarié·es en termes d'évolution salariale, d'indemnités, de carrière et de reconnaissance de

leurs qualifications ;

- L'obligation de contractualiser les vacataires qui le souhaitent avec des niveaux de rémunération conformes au niveau de qualifications ;
- 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 ;
- La mise en place d'une procédure nationale et transparente de recrutement des ATER et des enseignant·es contractuels, avec, par exemple, deux ou trois sessions de recrutement chaque année et une possibilité d'émettre des vœux préférentiels comme dans les campagnes MCF ;
- L'aide à l'installation des enseignant·es et chercheur·ses étrangers, notamment les plus jeunes et les lecteur·rices et maîtres de langue ;

Concernant les doctorant·es, la CGT FERC Sup revendique :

- La revalorisation des salaires des contrats doctoraux et l'augmentation du nombre de financements publics ;
- La réécriture complète de l'arrêté doctorat, avec en particulier la suppression du « serment » que doit prêter le thésard·e au moment de la soutenance ;
- La contractualisation des agent·es temporaires vacataires (vacataires préparant une thèse), avec des niveaux de rémunération conformes au niveau de qualifications (bac +5 ou bac +8) ;
- En attendant la contractualisation des agent·es vacataires, la mensualisation effective du paiement des vacances, conformément à l'article L952-1 du Code de l'Éducation, inégalement mise en œuvre par les établissements ;
- Pour les chargé·es d'enseignement vacataires (autres vacataires ayant un emploi principal), la réévaluation des heures de vacation au niveau de leur qualification ;
- Le financement de tous les

doctorant·es pendant la durée de leur thèse avec un contrat de travail obligatoire dès lors que la thèse est l'emploi principal ;

- L'exonération des frais d'inscription pour tous les doctorant·es ;
- la prolongation des contrats doctoraux et de contractuel·les de la recherche pour les élu·es dans les instances des établissements, instances nationales et/ou en décharge syndicale ;
- L'autorisation de droit de la réinscription en doctorat, sans nécessité d'aval du comité de suivi individuel ;



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Financement de l'ESR public

Rappelons que le véritable premier poste de dépense dans les Projets de loi de finances successifs (PLF), ce sont les aides publiques aux entreprises qui s'élèvent à au moins 150 Mds€ par an, soit l'équivalent de plus de 30% du budget de l'Etat : c'est deux fois le budget de l'Éducation nationale, six fois le budget de l'ESR. Rappelons le budget consacré au Crédit Impôt Recherche (CIR) : 7,4 Mds€ / an, multiplié par 10 depuis 2007 et versé surtout aux grosses entreprises, sert à nourrir la rente plutôt que la recherche (les recrutements de jeunes chercheur·ses dans ces entreprises ne cessent de diminuer). Par exemple, il est honteux que Sanofi ait été incapable de mettre au point des vaccins et ait supprimé des postes de recherche tout en touchant le CIR. La fuite en avant continue donc bel et bien, la mise en faillite de nos services publics continue pour assurer le capital et les dépenses de guerre (loi de programmation militaire : 413 milliards d'euros pour la période 2024-2030).

Côté recherche, les financements de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) ne couvrent pas l'inflation, la France est maintenant en situation de décrochage complet, comparée aux autres pays de

l'OCDE : la part de richesse nationale consacrée à la recherche est passée de 2,28 à 2,22 % en France de 1993 à 2022, pendant que la moyenne des pays de l'OCDE passait de 2,02 à 2,66 %. Autre indicateur, certes contestable, la France passe de 3,5 à 2,3 % dans la part des publications mondiales, soit une baisse de 35 %.

Côté Enseignement Supérieur, contrairement à ce que nos ministres successives ont prétendu, la soi-disant hausse annuelle des moyens est négative en euros constants quasiment chaque année (augmentation annoncée de +1,9% en 2024, pour une inflation à 5%). Les établissements doivent ponctionner leurs fonds de roulement pour s'en sortir.

Au mieux, les budgets de l'Enseignement Supérieur stagnent, alors que le nombre d'étudiant·es a été en forte croissance pendant des années : en 10 ans, de 2011 à 2021, ce sont 584 000 nouveaux étudiant·es qui sont arrivés dans le Supérieur (sur environ 3 millions), soit une augmentation de 25%, sans aucune place supplémentaire ouverte dans le public. Les prévisions montrent que l'effectif augmenterait encore de 55 000 étudiants entre 2021 et 2026 (+1,8 %). L'insuffisance des financements amène à trier les

étudiant·es (ce qui se fait largement sur des critères sociaux), de plus en plus contraint·es de s'orienter vers des formations privées, et à accueillir celles et ceux qui restent dans des conditions de plus en plus dégradées.

La CGT s'oppose à la vision capitaliste consistant à faire du savoir une marchandise, à organiser la sélection parmi les étudiant·es et les élèves et la compétition entre établissements. Il faut allouer les moyens nécessaires et récurrents à la recherche et à l'enseignement supérieur publics et contrer le projet capitaliste, mis en musique par l'Union européenne, d'un grand marché des «compétences» en remplacement des services publics d'enseignement supérieur et de recherche.

La CGT affirme que l'université est un lieu de production de valeur, au service de l'intérêt général et de l'humain. Il s'agit d'une production économique intellectuelle non marchande, qui ne peut être considérée comme un coût. Il faut allouer les moyens nécessaires et récurrents à la recherche et à l'enseignement supérieur publics.

La CGT FERC Sup revendique :

- La mise en place d'un plan pluriannuel de développement de l'ESR à la hauteur des urgences environnementales, économiques, sociales et culturelles ;
- L'augmentation du budget de l'Enseignement supérieur public afin qu'il atteigne d'ici 2025 les 2 % du PIB ;
- L'augmentation du budget de la recherche à hauteur de 3% du PIB, dont 1,5 % du PIB pour la recherche publique, et le contrôle démocratique et souverain des orientations de recherche et de l'affectation des crédits de recherche, impliquant l'ensemble des acteurs de la recherche (chercheur·ses, enseignant·es-chercheur·ses, ingénieur·es d'étude et de recherche, assistant·es ingénieur·es, technicien·nes...). Les financements européens de la recherche publique doivent être réorganisés, afin d'être



compatibles avec des travailleurs et travailleuses sur un statut de fonctionnaire d'une part, et sans financement des entreprises privées d'autre part ;

- Le financement de la recherche ne doit plus dépendre d'appels à projet, ni français (ANR...), ni surtout européens (ERC...), qui soustraient l'orientation de la recherche à la délibération démocratique, au profit d'une orientation technocratique en réalité soumise aux injonctions capitalistes. Seuls des financements publics pérennes sont compatibles avec le statut de fonctionnaire ;
- L'affectation à l'ESR public des budgets dévoyés vers le privé (Crédit Impôt Recherche (CIR) et autres financements des employeurs qui finissent dans la poche des actionnaires) ;
- Un modèle de financement public, national, pérenne et pluriannuel de la recherche. Celle-ci doit être ouverte, tournée notamment vers le développement de toutes les connaissances, l'éveil de l'esprit critique, l'émancipation, le mieux-être des humains et le progrès social partout sur la terre, la lutte contre le changement climatique et l'effondrement de la biodiversité ;
- 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. Il importe de dissoudre l'HCERES et de reconstruire une évaluation de la recherche par les pairs dans un cadre national et collégial. La CGT FERC Sup exige l'arrêt des restructurations du secteur, la fin de la soi-disant « autonomie », l'intégration des personnels concernés au sein du ministère et l'abrogation des Contrats d'Objectifs ;
- 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 travailleur·ses du secteur par l'intermédiaire du CNESER et du comité national du CNRS aux prérogatives renforcées.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

1.3 Privatisation

La croissance de l'enseignement privé

Ce sont, dramatiquement, les formations du privé qui profitent du désengagement de l'État. Notre union n'a cessé de le répéter ces dernières années : faire de l'Enseignement Supérieur une marchandise à vendre au plus offrant était un des objectifs majeurs des politiques de l'Union européenne depuis 1999. Aujourd'hui, ce sont 26% des étudiant·es de l'enseignement supérieur français qui suivent une formation privée. Ce renforcement vers le privé s'illustre avec les passages du public au privé de certains recteur·rices ou ministres (cf. la rectrice de l'académie de Versailles devenue directrice de Ionis, premier groupe de l'enseignement privé en France, l'ancien ministre de l'Éducation nationale qui travaille maintenant chez Terra Academia, école privée, ou encore l'ancienne ministre du Travail maintenant administratrice chez Galileo Global Education, multinationale française spécialisée dans l'enseignement supérieur privé).

Sur les 584 000 étudiant·es supplémentaires qui sont arrivés dans le Supérieur entre 2011 et 2021, 227 000 sont entrés à l'université (public), soit +16%, sans aucun poste créé. Dans le même temps, les écoles de commerce, de gestion... (privées à 99,5%) ont presque doublé leurs effectifs (+88%) !

À la rentrée 2022, pour la première fois depuis 2007, le nombre d'inscriptions dans les formations publiques diminue (-3,1%), celles dans les formations privées continuent à augmenter (+3,3%).

Et ce sont les formations privées à but lucratif qui se taillent la part du lion ; la croissance démographique, le désengagement de l'État, mais aussi et surtout, le financement via des fonds publics, sont leurs leviers de croissance : leurs frais d'inscription, honteusement élevés, sont ainsi en partie pris en charge par les cotisations des entreprises et les aides de l'État (apprentissage, bourses publiques), sans compter les partenariats entre écoles privées et grandes écoles publiques pour permettre d'acheter des diplômes avec la "marque" grande école (cf. Albert School et Ecole nationale supérieure des mines de Paris dernièrement).

Par ailleurs, la concentration capitaliste dans l'enseignement supérieur privé via les fonds de pension (Galileo), le « soutien » des banques avec le financement à crédit des études, et enfin l'ouverture de Parcoursup en 2021 aux formations du privé ont provoqué l'explosion du « marché » : le nombre de ces formations présentes sur la plateforme a quasi doublé en 4 ans (4 992 en 2020, 9 298 en 2023), elles représentaient, à la rentrée 2023, 40% du total.

Ces formations privées, qui se nourrissent

de l'angoisse des parents et des futurs étudiant-es de se retrouver sans place à la rentrée universitaire, n'apportent pourtant aucun gage de leur qualité (inscription au RNCP uniquement, pas

de contrôle du MESR, contenus et moyens réels discutables) et se caractérisent par une pratique généralisée de la publicité mensongère, un flou entretenu sur la réalité du diplôme délivré, des emplois

et des salaires obtenus à la sortie des écoles : les parents et les élèves croient, à tort, acheter un métier et surtout un niveau de salaire.

Évolution des effectifs d'inscrits dans l'enseignement supérieur, selon le secteur et la tutelle depuis 2010, base 100 en 2010

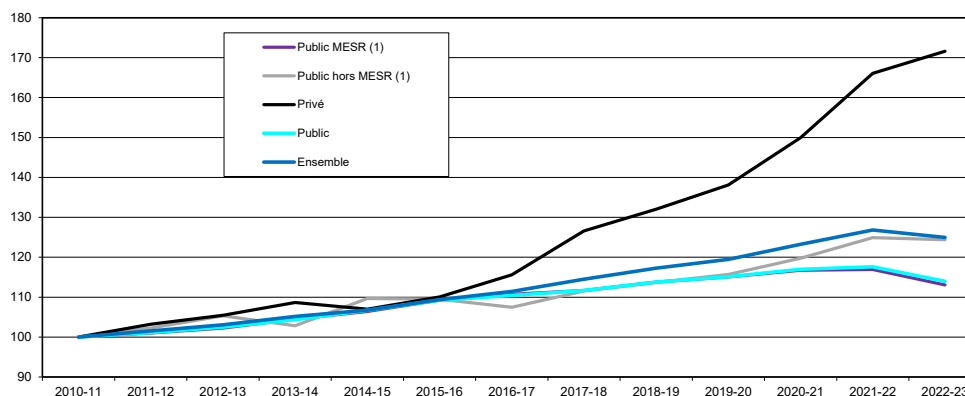


Figure 1.4. Le nombre d'étudiant-es a augmenté de 70% en 12 ans dans le privé, contre seulement 15% dans le public. Cet écart s'accroît depuis ParcoursSup et MonMaster.

Source SIES 2023-11-30915

Rappelons également les aides financières conséquentes apportées par les collectivités à certains instituts privés confessionnels.

Les politiques publiques doivent permettre la démocratisation et l'égalité d'accès de tous et toutes à un ESR public laïque et émancipateur. Elles doivent protéger les activités d'enseignement de toute marchandisation et de toute mise en concurrence commerciale.

La CGT FERC Sup défend le monopole de la collation des grades par l'État et la fin de toute subvention publique et de toute publicité pour les établissements privés, confessionnels ou non, lucratifs ou non, elle défend les diplômes nationaux, bases essentielles des qualifications, reconnus dans les statuts et conventions collectives.

L'apprentissage au service du patronat et du privé

L'apprentissage existe depuis longtemps en France, mais c'est la loi « pour choisir son avenir professionnel » de 2018 qui a bouleversé de fond en comble son organisation, en en faisant un marché concurrentiel. Le pilotage de l'apprentissage, pourtant voie de formation initiale, est désormais confié aux branches professionnelles pour faire correspondre l'offre aux seuls besoins du patronat. En 2022, Macron annonçait

vouloir « développer massivement l'apprentissage, qui permet d'ailleurs de réduire la séparation qu'il peut parfois y avoir entre l'enseignement supérieur et le monde du travail. ». Et même la Cour des comptes le dit : l'apprentissage est devenu un système « d'aides aux entreprises plus qu'à l'insertion des jeunes ».

Depuis juin 2020, le gouvernement octroie une aide à tous les employeurs d'apprenti-es (6 000 € depuis 2022).

Au 31 décembre 2022, les Centres de formation d'apprentis accueillent 576 000 étu-diant-es préparant un diplôme de l'enseignement supérieur. Cela représente une hausse de 20 % en un an et de 78 % en deux ans. Et aujourd'hui, plus de 70% des apprenti-es du Supérieur sont dans le privé ! En 2022, les dépenses publiques pour l'apprentissage (paiement des frais de scolarité et aides aux entreprises) ont dépassé 16 milliards d'euros pour 837 000 contrats signés avec des jeunes. Une augmentation de 300% en trois ans, qui se concentre essentiellement dans le Supérieur et dans le tertiaire. L'enseignement privé (lucratif ou non) est le premier bénéficiaire de ces aides et se développe grâce à elles. Évidemment, ces budgets devraient servir au service public de l'ESR.

L'enseignement supérieur public développe aussi des formations en

apprentissage pour bénéficier d'une partie de cette manne financière, sans toujours considérer l'intérêt pédagogique. Les enseignant-es-chercheur-ses se voient pressés d'ouvrir des cursus en alternance sans moyens supplémentaires, qui, s'ils ne sont pas dénués d'intérêt dans la découverte du monde professionnel par les étudiant-es, les livrent davantage et plus tôt aux entreprises bénéficiant ainsi d'une main d'œuvre bon marché. L'Université doit rester le lieu d'acquisition de savoirs multiples et critiques, émancipateurs, souvent éloignés des exigences du Capital.

Les entreprises, de leur côté, profitent d'une main d'œuvre quasi gratuite et déjà relativement qualifiée : un-e jeune apprenti-e est payé de 27 à 53 % du SMIC entre 16 et 25 ans, la première année. Et ce sans aucune cotisation sociale, avec exonération de la CSG et de la RDS, au détriment de la Sécu. Pourtant, plus les études sont longues, moins l'apprentissage a d'impact sur l'insertion (un-e diplômé-e de Master ayant fait son cursus en apprentissage rentre dans la vie professionnelle seulement un mois plus tôt qu'un-e étudiant-e en filière «classique»).

La crainte du chômage et la précarité étudiante expliquent également le succès de l'apprentissage auprès des étudiant-es. On s'éloigne ainsi largement des objectifs

historiques assignés à l'apprentissage (améliorer l'insertion professionnelle des jeunes présentant les plus bas niveaux de qualification), mais on finance entreprises et écoles privées avec de l'argent public au détriment de l'enseignement supérieur public et des autres dispositifs de la formation professionnelle.

La CGT FERC Sup exige :

- l'arrêt du financement larvé des formations privées du supérieur sous couvert d'alternance. Cet argent doit retourner à l'ESR public et financer les recrutements indispensables et la rénovation d'un patrimoine à l'abandon ;
- l'arrêt immédiat de la reconnaissance des pseudo-diplômes de l'ESR privé par le public et la sortie de ces formations des plateformes Parcoursup et MonMaster. En effet, l'Etat n'a pas à faciliter le

recrutement des établissements privés concurrents des établissements publics. Tant qu'elles existent, la CGT FERC Sup exige une complète transparence des coûts, des contenus des formations, du nombre d'encadrant-es, des statuts de l'entreprise, etc.

- Une augmentation des salaires des apprenti-es, avec au minimum un SMIC à 2 500 € brut, quelque soit l'âge.

1.4 L'ESR pour l'émancipation

Ce sont ainsi les qualifications, les titres et les diplômes, leurs contenus et leur contrôle par l'État qui sont remis en cause et renvoyés aux seules organisations patronales ou aux formations privées.

À l'inverse, pour la CGT FERC Sup, la formation initiale doit donner accès à une culture générale et une culture

professionnelle de qualité, émancipatrice, garantie d'une qualification, d'une insertion professionnelle et d'une véritable progression de carrière. Par ailleurs, il faut déployer les modules transversaux autour de l'environnement et du droit du travail dans toutes les filières, y compris des modules au sein du prochain master MEEF, dont la maquette sera repensée dans le cadre de la réforme de la formation des enseignants (recrutement à Bac+3 dès 2025). Pour autant, contrairement aux préconisations du rapport Jouzel, ces nouveaux modules ne doivent pas être les énièmes nouveaux «blocs de compétences» chers au patronat et qui participent de la destruction des diplômes et des qualifications à la base des conventions collectives. Par ailleurs, ces modules transversaux doivent être différenciés et adaptés à chaque cursus. Le déploiement de ces modules transversaux doit respecter la liberté académique des enseignant-es-chercheur-ses.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Partie 2
Travail et Environnements

Cette seconde partie aborde les orientations à prendre et les revendications à porter pour nos conditions de travail dans le contexte de la bifurcation écologique qui s'impose à nous.

Elle traite de l'impact environnemental du travail dans l'enseignement supérieur et la recherche, notamment à travers l'usage du numérique et la rénovation du bâti, ainsi que des enjeux sociaux, démocratiques et politiques des transformations du travail.

2.1 Introduction : la question environnementale est au cœur du travail

Le capitalisme ne cesse de découper et de segmenter le travail. L'application des méthodes managériales venues du privé et la décomposition du travail en de multiples processus et autant de tâches possiblement réalisées par des agent-es ou des services différents sont cause de perte de sens dans le travail et nourrissent détresse et mal-être parmi les collègues. Cette perte de prise sur le travail est aussi une perte de compétence qui a des conséquences sur la carrière des agent-es.

Du taylorisme à la « Qualité de Vie au Travail (QVT) » en passant par la pression sur l'emploi, les enjeux du travail finissent par disparaître derrière ces constructions. La recherche sans limite du profit et de l'accumulation capitaliste conduit à l'exploitation des travailleuses et des travailleurs comme de l'environnement de la planète jusqu'à leur engoutissement. Ils et elles terminent leur vie dans l'emploi, et parfois leur vie tout court, brisés par l'intensité du travail, écrasés par le poids du travail ou détruits par les dangers inhérents au travail mais dont ils sont si mal protégés. L'amiante, la qualité de l'air, la chaleur démesurée, la pollution sonore, etc. ont des incidences directes sur la santé physique et mentale au travail dans nos locaux de l'ESR. Et les conséquences de ce travail aliénant sur la planète et les communs sont catastrophiques : accaparement grandissant des ressources,

pollution générale de l'air, de l'eau, du sol, de l'espace, effondrement de la biodiversité et bien sûr dérèglement climatique (fig 2.1).

Changement de la température à la surface du globe par rapport à la période 1850-1900

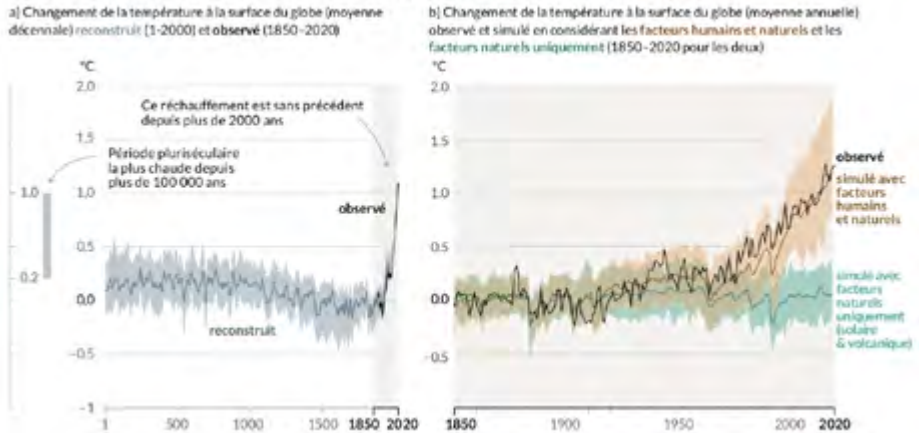


Figure 2.1. Réchauffement climatique observé depuis 2000 ans et simulé depuis 1850 avec les facteurs humains (anthropiques). 6ème rapport du GIEC, bases scientifiques, 2021.

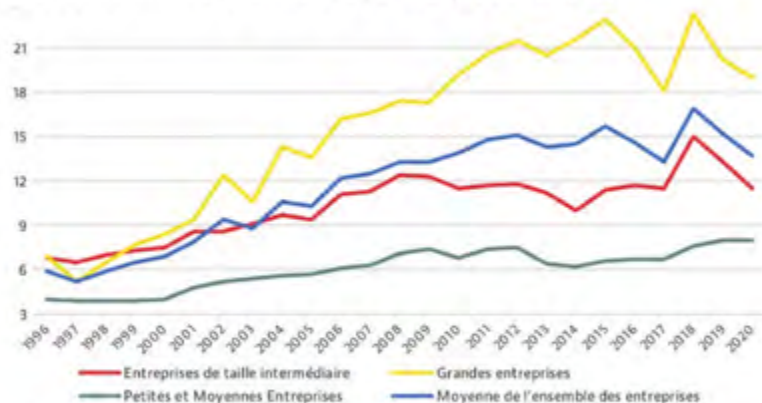
2.2 Impact environnemental du travail

Dans cette deuxième partie, il nous a semblé opportun de réfléchir conjointement au travail dans l'enseignement supérieur et la recherche et à l'environnement au sens large : environnement écologique bien sûr, mais aussi social (conditions de travail et temps au travail), numérique, démocratique et politique.

On le sait, le capital aime à dénoncer le poids insupportable du « coût du travail », à quoi la CGT répond que c'est le coût du capital qui n'est plus supportable. Depuis

treinte ans, la part de la richesse captée par le capital et la rente au détriment des salarié-es a augmenté de près de 10 points, et jusqu'à 15 points pour les grandes entreprises (fig. 2.2.) Cette captation a une double conséquence : augmenter dans des proportions inouïes l'accumulation des 1% les plus riches, et donc leur impact écologique énorme, et augmenter « l'armée de réserve » des travailleur-ses pauvres et des sans-emplois condamnés à subir non seulement le déclassement et la misère sociale, mais aussi la pollution créée en immense majorité pour le profit des grandes multinationales et par les plus riches.

Part des actionnaires dans le revenu global (en %)



Source: Banque de France.

Note de lecture: En 2020, la part des actionnaires dans le revenu global des grandes entreprises était de 19 %.

Figure 2.2. Évolution de la part de la rente dans le revenu depuis 1996, Indicateurs économiques et sociaux de la CGT, 2023.



Ce retour d'un capitalisme décomplexé, "sans tabou", au profit de la rente s'est accompagné d'une nouvelle envolée de l'injustice sociale depuis quarante ans, après presque un siècle d'araselement.

Depuis 1980, les revenus mais surtout le patrimoine des 10 % les plus riches se sont remis à augmenter, quand les revenus et le patrimoine des 50 % les plus pauvres sont repartis à la baisse.

La raison première en est la baisse des impôts et taxes sur les sociétés (fig. 2.3.)

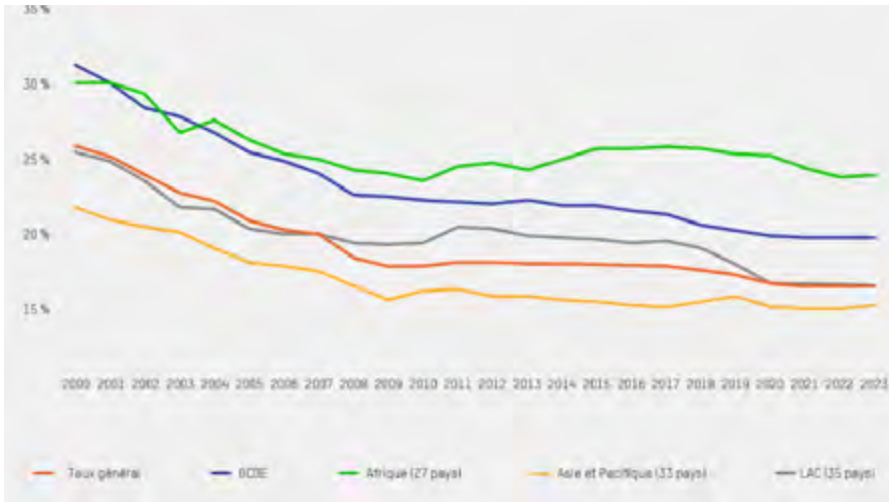


Figure 2.3. Évolution des impôts sur les entreprises depuis 2000 ; cette diminution très rapide des impôts sur les patrons est la première cause de l'augmentation des dettes publiques dans le monde. Oxfam – OCDE, 2023

Ce retour d'un capitalisme sans frein a accéléré la pression sur les écosystèmes comme sur les ressources naturelles. Mais l'accélération de la prédation depuis 1980 frappe un système planétaire largement déséquilibré par deux siècles de capitalisme. Or, la rupture des grands équilibres géo-climatiques et leur rétroaction pourrait conduire à des accélérations brutales et irréversibles des changements en cours, qu'ils soient climatiques, écologiques ou biologiques. La possibilité d'une planète Terre invivable pour l'espèce humaine d'ici quelques siècles n'est plus à exclure. Le changement de système est urgent et passera nécessairement par un changement du travail et des conditions politiques, économiques et sociales de sa réalisation.

Dans l'ESR, les différentes dimensions du coût environnemental du capital s'illustrent par deux aspects différents mais complémentaires : sur l'environnement et sur l'organisation du travail. L'un comme l'autre participent à l'augmentation des risques au travail, soit par manque d'investissement public dans l'ESR, soit par idéologie libérale. Il n'est pas inutile de balayer quelques-unes de ces dimensions. Ce ne sont pas les plans de transition écologique imposés par le MESR, sans moyens humains et financiers, qui pourront permettre de lutter efficacement contre le réchauffement

climatique. Pire, ils invisibilisent les problèmes environnementaux au sein de nos universités.

Afin d'obliger l'employeur à respecter son obligation de garantir la santé et la sécurité au travail, la CGT FERC Sup revendique :

- La prise en compte de la mesure de prévention (primaire) des RSO (risques socio-organisationnels) présente dans le « rapport Gollac » (p. 169) : « *En ce qui concerne la prévention primaire [des RSO], l'interrogation des salariés est pertinente en ce qui concerne leur consultation et leur participation aux décisions [...].* »
- Des services de santé au travail dans chaque établissement avec les moyens nécessaires (médecins, personnels infirmiers, ergonomes, psychologues du travail, administratifs, budgets, bâtiments). Pour que ces services fonctionnent correctement, il faut absolument des garanties sur l'indépendance des médecins du travail, des psychologues du travail et des infirmières et infirmiers ;
- Le respect de la présomption d'imputabilité pour les accidents de service (AS) et de travail (AT). Le

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (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 ; durant les périodes de congés maladie ou de temps partiel thérapeutique, il faut généraliser la subrogation pour éviter des trop-perçus, des hausses d'im-pôts, des saisies sur salaire ;

- De faire cesser la sous-déclaration pour les AS et MP. L'employeur doit communiquer sur les procédures, qui doivent être simplifiées. Les camarades doivent dénoncer les entraves faites par l'employeur, en informant la FS-SSCT ministérielle sur les vrais chiffres ;
- Une visite médicale annuelle pour tous les travailleurs et travailleuses avec les moyens adéquats ;
- Le respect du taux d'encadrement réglementaire des médecins du travail et le développement de la filière de médecine de travail ;
- Le retour à un CHSCT de plein droit séparé du CSA et le renforcement de ses prérogatives, avec au minimum 3 réunions par an ;
- L'application du suivi d'exposition et du suivi post-professionnel pour

tous les agents ;

- Le suivi, l'accompagnement, la formation des personnels sur poste pénible (ménage, etc.), ainsi que l'aménagement des postes pour les rendre moins pénibles et le reclassement des personnels vers des postes moins exposés lorsque cela s'avère nécessaire. L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et morale des travailleuses et des travailleurs ;
- L'application concrète de l'octroi des protections fonctionnelles ;
- D'ajouter un dixième principe général de prévention à l'article L. 4121-2 du Code du travail : écouter les travailleur·ses sur la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales (Recommandation n° 14 des Assises du travail 2023) ;
- Le respect par l'employeur de son obligation de procéder à une évaluation rigoureuse et complète des facteurs de risques socio-organisationnels en impliquant activement les travailleuses et les travailleurs, afin de pouvoir mettre en œuvre des actions concrètes pour les réduire et effectuer ainsi une réelle prévention primaire de ces risques ;
- L'augmentation du nombre d'inspecteur·ices du travail et l'élargissement de leurs prérogatives afin de fournir aide et conseil aux FS-SSCT, dans l'attente d'un retour aux CHSCT ;

2.3 Restructuration et fusion : des établissements hors échelle dans des métropoles difficiles d'accès

Depuis 2007, les restructurations massives continuent (2017 1., 2021 1.2.) en dépit des aléas, comme la disparition des ComUE au profit d'établissements expérimentaux (EPE), préambules à la transformation des universités en « grands établissements » afin d'échapper au code de l'Éducation. Elles ont conduit à l'avènement d'établissements hors d'échelle, voire monstrueux : plusieurs milliers de personnels et plusieurs dizaines de milliers

d'étudiant·es répartis sur des dizaines de sites et plusieurs départements. L'objectif étant de n'avoir plus qu'une dizaine de super-universités, à l'échelle de la dizaine de super-métropoles où se trouvent leurs sièges. Les universités qui ont refusé de jouer le jeu de la restructuration ont été punies financièrement du fait de la non obtention des appels à projets afférents.

La smicardisation (l'écrasement des salaires par le bas) conduit une partie grandissante des agent·es de l'ESR à quitter les centres-villes, mais aussi les banlieues des métropoles, pour chercher des loyers abordables dans les bourgs et villages très éloignés de la métropole (20, 30, 50 km), désertés par les services publics et par les transports en commun. Ces collègues « périurbains » sont ainsi condamnés à des trajets longs, polluants et émetteurs de CO2, dépourvus de transports en communs et trop éloignés pour utiliser des déplacements moins énergivores et moins carbonés. Cette distance domicile - travail est aussi un puissant moteur pour le télétravail subi plus que souhaité. En outre, le télétravail subi pénalise particulièrement les femmes. Le télétravail doit rester une possibilité ouverte au plus grand nombre, mais à la demande des agent·es et avec des garanties en termes d'organisation du travail et de conditions de travail ; il ne doit pas être utilisé pour casser les collectifs de travail et occulter la question de la diminution du temps de travail. Les restructurations permanentes participent de la précarisation du travail, les changements d'organisation et de procédures conduisent à un travail empêché, les collègues ne sachant plus qui contacter ni comment procéder pour

assurer les tâches ordinaires.

Les réponses sont multiples mais urgentes : augmentation des salaires, politiques publiques du logement, transports publics accessibles et gratuits, taxation des revenus du capital (pour dégonfler la bulle spéculative immobilière), baisse du temps de travail (32h, retraite à 60 ans...), contrôle et réduction des loyers, réappropriation de leur travail par les agent·es afin de lui redonner du sens...

2.4 Dégradation du patrimoine de l'ESR

Le patrimoine (bâtiments, terrains...) de l'ESR appartient pour l'essentiel à l'État, à l'exception de six universités propriétaires après que l'État leur a dévolu son patrimoine. Ces actifs considérables (plus de 20 millions de m², second patrimoine de l'État) sont très hétérogènes, entre quelques bâtiments historiques prestigieux et une majorité de bâtiments bon marchés construits rapidement lors des décennies 1960 et 70, quand s'est amorcée la massification de l'enseignement supérieur. Prestigieux ou non, ces bâtiments sont en général des passoires thermiques. Et la carence de l'État depuis 30 ans conduit à un délabrement accéléré de ce patrimoine.

Les rares initiatives de rénovation ou de construction, en lien avec les Programmes d'Investissement d'Avenir (PIA) ou les modèles des Partenariats Publics-Privés (PPP, abandonnées depuis) ont souvent été catastrophiques (travaux mal finis, défaut d'isolation, sur-coût liés aux PPP...).



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



Les coûts de chauffage deviennent exorbitants, les contrats ou délégation de service public que signent les établissements avec des entreprises privées conduisent à l'explosion des coûts lors des variations à la hausse d'un marché de l'énergie laissé à la spéculation.

Dans le même temps, l'État impose des obligations de réduction de la consommation énergétique aux établissements. Il impose également sa nouvelle doctrine immobilière fondée sur le taux d'occupation des espaces. Cela conduit à entasser des agent·es dans d'immenses bureaux (« open space ») ou même de supprimer les postes de travail individuels au profit d'espace partagés dans le temps (« flex offices »), tendance que le télétravail vient accentuer.

L'investissement est urgent, il permettrait une amélioration substantielle des conditions de travail et d'étude, des économies d'énergie considérables, une diminution de l'impact écologique, tout en redonnant de la dignité aux agent·es. Ce serait aussi l'occasion de s'attacher à la construction de maisons des personnels et de relancer ainsi une action sociale en déshérence dans nos universités. En aucun cas le télétravail ne peut devenir une solution au désinvestissement de l'état.

Pour l'amélioration des conditions et des environnements de travail et la diminution concomitante de l'empreinte environnementale de l'enseignement supérieur et de la recherche, la CGT FERC Sup revendique :

- Un plan de rénovation énergétique des bâtiments de l'ESR à partir de matériaux bio-sourcés, financé par l'État-proprétaire ;
- Le déploiement de systèmes de production d'énergie renouvelable sur les campus (éoliennes, photovoltaïque, etc.) ;
- La prise en compte des questions environnementales avant le déploiement de chaque grand projet immobilier ou grand équipement ;
- L'intégration des impacts

environnementaux dans les projets de recherche ;

- La mutualisation des équipements très consommateurs ;
- Une utilisation raisonnée et améliorée des fluides, des matériaux, du matériel, pour faire cesser les abus et augmenter la durée de vie du matériel ;
- L'intégration des recommandations de l'INRS dans le code du travail notamment en matière de consommation et de choix énergétique ;
- L'extension du périmètre de la FS-SSCT à toutes les questions écologiques ;
- La consultation et le respect de l'avis de la FS-SSCT avant chaque opération immobilière ;
- Le respect des recommandations de l'INRS pour les températures idéales de travail ;
- L'interdiction de travailler dans les bureaux ou en atelier en cas de températures trop basses (< 18°) ou trop élevées (> 30°) via le déploiement d'autorisation d'absence rémunérée sans impact sur les congés annuels ou RTT ou l'exercice de son droit de retrait ;
- Le maintien des espaces de travail individuels et des bureaux, contre les « open spaces » et les « flex offices », et la création d'espaces de repos et de convivialité ;
- La prise en charge de 100 % des frais de transports collectifs, durables (« doux ») et hybrides, et la possibilité de mixer ces mobilités (remboursement à 100 % des abonnements de transports collectif et transport en vélo par exemple) ;
- La construction de logements sociaux réservés aux agent·es de l'État qui n'ont pas les moyens de se loger dans les centres urbains.

2.5 Action sociale et restauration collective

Restauration collective des personnels, vacances, pratique culturelle et sportive sur le lieu et sur le temps de travail : ces dimensions collectives du travail sont volontairement laissées à l'abandon, conséquence d'une idéologie libérale

individualiste cherchant à financiariser chaque micro-temps de travail, sur la base du « lean management ». Un nombre croissant de collègues mangent seuls des gamelles froides dans leurs bureaux ou ateliers. L'employeur doit pourtant participer à la restauration des salarié·es, et les sites de nos établissements sont souvent suffisamment grands pour qu'une solution collective soit proposée. Mais les CROUS, de moins en moins dotés, ont du mal à assurer, en plus de leur mission initiale auprès des étudiant·es, un service pour les personnels.

Prendre la main sur notre restauration collective, avec des produits issus de circuits courts et de l'agriculture biologique, redonnerait à la pause méridienne une dimension collective et sociale qu'elle est en train de perdre. L'action sociale dans toute ses dimensions, urgence sociale mais aussi ouverture sur un travail émancipateur, doit rester au cœur de notre corpus revendicatif. Face au bruit médiatique des Jeux Olympiques, remettons sur la table des négociations la question de la pratique sportive, mais aussi culturelle, sur le lieu et le temps de travail. Il s'agit de remettre au cœur de l'action sociale l'égalité d'accès aux activités sportives, culturelles, de loisirs, d'éducation populaire, ainsi qu'aux vacances, en priorisant les partenariats avec des organisations à but non lucratif.

Contre le désengagement de l'état de la vie étudiante, la CGT FERC Sup revendique une augmentation notable des budgets des œuvres sociales avec notamment :

- Un plan ambitieux de construction et de réhabilitation de logements à tarifs sociaux et la renationalisation de l'ensemble des logements étudiants aujourd'hui gérés par le privé à des prix inabordables pour les étudiant·es issus de milieux populaires ;
- La suppression de la CVEC ;
- Un salaire étudiant d'un montant équivalent au SMIC (2000 euros) ;
- Le rétablissement d'un financement paritaire État/étudiant·es dans le prix du ticket de RU (Restaurant Universitaire) ;

- L'accès de toutes et tous les étudiant-es aux logements CROUS, y compris celles et ceux qui sont considérés comme en situation irrégulière par la préfecture ;

Pour reconquérir une action sociale en faveur des personnels, la CGT FERC Sup propose et revendique :

- De mener une vaste campagne de recensement des situations pour chaque établissement ;
- De construire, avec la FERC, une formation syndicale de trois jours sur le sujet et se mettre davantage en lien avec les SRIAS ;
- De rappeler à l'employeur qu'il doit participer financièrement à la restauration collective, aux vacances, à l'accès au sport et à la culture de tous les personnels ;
- De promouvoir l'installation de structures d'accueil des enfants des agent-es et des étudiant-es implantées dans les locaux des établissements et l'ouverture de crèches publiques supplémentaires ;
- Une carte culturelle pour tous les personnels (quelle que soit leur catégorie) leur permettant l'accès gratuit et quotidien aux lieux culturels (musées nationaux...) ;
- Une action sociale basée sur une participation de l'employeur à hauteur d'au moins 1 % de la masse salariale, gérée par les personnels eux-mêmes, la question de la structure, associative ou service de l'établissement, restant posée.

Sur la restauration, la CGT FERC Sup revendique :

- Une compensation par chèque restaurant pour les personnels qui n'auraient pas d'accès effectif à un service de restauration, même si ce service est proposé sur d'autres sites de l'établissement tout en priorisant la création d'espaces de restauration (pour les personnels et les étudiant-es) de type RIA (Restaurant Inter-Administratif) ;
- L'augmentation de la participation de l'État à la restauration des personnels et des étudiant-es, ce

qui permettrait d'améliorer la qualité des prestations, avec des produits locaux et biologiques, cuisinés sur place ; une tarification qui permette à toutes et tous de pouvoir déjeuner dans de bonnes conditions sanitaires, environnementales et conviviales. Considérer les déplacements jusqu'au lieu de restauration comme du temps de travail rémunéré.

- La fin de la sous-traitance de la restauration collective : le personnel de cantine doit bénéficier du statut de fonctionnaire.

2.6 Recherche : quelles missions et au service de qui ?

La stratégie de Lisbonne adoptée en 2000 par les chefs d'États de l'Union européenne afin de développer le « marché de la connaissance » a conduit aux restructurations permanentes que nous connaissons en France depuis 2007 et à la loi Liberté et Responsabilité des Universités (LRU). Cette stratégie a surtout été marquée, sans surprise, par un désengagement croissant de l'État du service public de l'ESR et par une politique volontariste d'accroissement de la concurrence entre universités, établissements, laboratoires et équipes de recherche. Le financement récurrent des activités de recherche, déjà réduit à la portion congrue avant 2000, s'est à peu près totalement asséché. Le développement des Appels à Projet (AP) et la création concomitante de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) ont profondément changé le métier de chercheur-se, devenu en quelques années un genre de super-administrateur, à la fois rédacteur de réponses aux appels à projets, gestionnaire financier, recruteur de précaires, sans parler des tâches de communication de données (« reporting ») et autres feuilles de temps à remplir !

Avec un taux de réussite tombé à moins de 8% en 2016, la probabilité d'être financé devenait dérisoire. Malgré une remontée de ce taux à 24% en 2023, la part de travail considéré comme inutile reste considérable. Ce « pilotage par projet » augmente la précarité institutionnelle et conduit tant au conformisme qu'à

une stratégie de très courte vue, le nez sur le guidon des sujets à la mode, aux conséquences potentiellement catastrophiques, l'arrêt des recherches sur les coronavirus en 2005 en est une piteuse illustration. La gestion par appels à projets vise des objectifs éminemment politiques, de réorientation de la recherche notamment au profit du capital.

Le retour à des financements récurrents et à un pilotage de la recherche par les objets de recherche plutôt que par les projets devrait permettre de redonner des moyens, du temps et de l'envie aux chercheur-ses, tout en permettant à la recherche fondamentale de jouer tout son rôle dans la recherche universitaire, au même titre que les recherches appliquées. Les pistes de recherche ne doivent pas être pilotées par la recherche de futurs profits, ni uniquement par la volonté de débouchés économiques ou politiques.

Il s'agit bien sûr que l'État réinvestisse massivement dans l'ESR public afin de préparer la réponse aux enjeux colossaux qui sont devant nous. La recherche et l'enseignement supérieur publics sont en effet des ressources fondamentales sans lesquelles la bifurcation écologique d'une société démocratique est impensable. À l'heure où les groupes privés comme SANOFI par exemple réduisent leur capacité de recherche, il est clair que seule la recherche publique est en mesure d'anticiper les risques et de préparer les réponses à ceux-ci, pour le bénéfice de toutes et tous. L'enseignement supérieur a non seulement le rôle de former les chercheuses et les chercheurs de demain, mais aussi les citoyen-nes d'aujourd'hui et de permettre à l'ensemble de la société de s'approprier les connaissances et controverses scientifiques, utiles pour permettre l'exercice effectif de la démocratie et la participation large aux choix de société déterminants en termes sociaux, économiques, écologiques. La recherche publique et l'enseignement supérieur public sont notre bien commun et doivent être défendus comme tels (voir <https://www.cgt.fr/faire-de-la-recherche-un-bien-commun>).

La question du positionnement des établissements quant à l'engagement



de son personnel dans la lutte écologique est aussi à prendre en compte. Les établissements de recherche publics devraient encourager et soutenir le personnel de l'ESR quand ils et elles portent une parole scientifique éclairante et alarmante au sujet du changement climatique et de la chute dramatique de la biodiversité plutôt que de les rappeler à l'ordre.

2.7 Brevets et domaine public

La crise du Covid a remis sur le devant de la scène la question cruciale des brevets, devenus le moteur interne du capitalisme financiarisé. Un brevet devait à l'origine permettre de partager l'invention tout en protégeant l'inventeur. À l'ère du capitalisme financiarisé, le brevet devient un moyen de bloquer la production de technologies (médicaments, moteurs, processus chimiques...) afin de s'accaparer les profits énormes issus de la situation de monopole que peut conférer un brevet.

Un travail spécifique sur les brevets issus de la recherche fondamentale et collective devra être mené sur le prochain mandat afin de déboucher sur des propositions pour faire évoluer le cadre légal et industriel.

Dans le même temps, nous réfléchissons à étendre à nouveau le périmètre du domaine public, que ce soit pour les brevets, les œuvres culturelles, les données de la recherche comme pour les espaces ou les plateformes partagées et collectives, qu'elles soient associatives ou contrôlées par la puissance publique. A cette fin, nous pourrions soutenir des initiatives de développement de logiciels libres et participer aux réflexions autour de la science ouverte. Non, tout n'est pas à vendre, la connaissance n'est pas une marchandise, les fruits de la connaissance doivent être accessibles à toutes et tous.

2.8 L'enseignement supérieur face aux enjeux de la bifurcation écologique

L'enseignement supérieur a non seulement le rôle de former les chercheuses et les chercheurs, mais aussi les citoyen·nes d'aujourd'hui et de demain et de permettre



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

à l'ensemble de la société de s'approprier les connaissances susceptibles d'éclairer les choix démocratiques.

Il s'agit également de développer les nouvelles formations de l'enseignement supérieur indispensables pour participer à la construction de la bifurcation écologique, à tous les grades universitaires : BTS, BUT, Licences, Master, ingénieurs et doctorat. Ces formations doivent résister aux propositions de « partenariats » des multinationales intéressées à minimiser la réalité du changement climatique anthropique et à faire du greenwashing. Ces formations nouvelles doivent être décidées et construites par des équipes pluridisciplinaires formées d'enseignant·es, de chercheur·ses, d'étudiant·es, et d'autres partenaires, en lien avec les organisations syndicales et associatives qui travaillent sur ces questions dans les territoires.

La formation continue des agent·es de l'ESR participe de la construction d'un travail émancipateur. Cette formation, sur le temps de travail, doit aider à mieux appréhender son métier, mais également permettre une reconversion professionnelle, ou tout simplement se former à des domaines nouveaux afin d'éveiller curiosité et créativité. C'est aussi l'occasion de former tous les travailleur·ses aux enjeux et moyens de la bifurcation écologique, par l'acquisition

des connaissances et controverses scientifiques indispensables pour appréhender les mécanismes en cours.

Enfin, la question des pédagogies émancipatrices devra faire l'objet d'une attention particulière de la CGT FERC Sup sur ce mandat, par exemple en déployant plusieurs journées d'études sur le sujet, après que celle initialement prévue en mars 2020 a été annulée par le premier confinement.

Contre le greenwashing, la CGT FERC Sup revendique l'arrêt des partenariats avec les entreprises qui promeuvent l'extraction des énergies fossiles.

Les établissements publics de recherche se font de plus en plus la caution de sociétés privées, comme par exemple le président du Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN) qui fait des conférences auprès d'EPE, Entreprises pour l'Environnement, qui est une association regroupant une soixantaine de grandes entreprises françaises et internationale de tous les secteurs de l'économie, engagées dans la transition écologique, et présidé par P.Pouyanet, président également de TotalEnergies. Le désinvestissement de l'État dans la recherche publique se matérialise par l'augmentation de partenariats avec des entreprises privées que cela soit pour des mécénats, ou pour des locations d'espaces, par exemple



au MNHN la location d'espace pour des défilés de mode par des marques comme Balmain, entreprise rachetée en 2016 par Mayhoola, un fond d'investissement qatari spécialisé dans les investissements dans l'industrie du luxe et entièrement contrôlé par la famille royale du Qatar, ou par Dassault pour des concerts privés.

Pour le droit à la formation continue, la CGT FERC Sup revendique :

- 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 ; 18 jours/an pour les formatrices et formateurs syndicaux (comme dans le privé);
- Pour les élu-es et mandaté-es CSA et FS-SSCT, une formation réglementaire obligatoire dans le mandat liée aux questions Santé Sécurité au Travail d'au moins cinq jours assurée par l'organisation syndicale et prise en charge par l'employeur ; le respect des orientations stratégiques ministérielles ; 2 jours de formation supplémentaires consacrés aux risques socio- organisationnels ;
- L'abrogation du Compte Personnel de Formation (CPF) qui monétise la formation des salarié-es et qui est un droit largement virtuel dans l'ESR (seul 2 % sont utilisés) ; 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 ; et en attendant son abrogation, la suppression de la participation financière du ou de la salarié-e lorsqu'il ou elle utilise son compte CPF.
- Des formations professionnelles qualifiantes, sur le temps de travail (au minimum 10 % du temps de travail) avec maintien intégral du salaire et gratuité de la formation ;
- Pour les nouveaux maîtres et maîtresses de conférences : une demi-décharge de service d'enseignement pendant 2 ans pour rentrer dans le métier en plus du temps de formation ; des contenus de formation ciblés non seulement

sur la pédagogie, mais aussi sur les droits des agents (les statuts, la santé au travail, les violences sexistes et sexuelles, l'égalité femmes/hommes, la fonction publique, etc.) ;

- Pour les enseignant-es du second degré qui viennent d'être affectés dans le supérieur, des formations et une décharge de service ;
- Une décharge de services pour les personnels enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses qui suivent une formation ;
- Des formations de tous ordres à l'initiative des agent-es ;
- Une commission « formation continue » avec des représentants des OS présentes au CSA, qui instruit les demandes individuelles de formations, de congé formation et qui participe à la préparation du plan de formation ;
- Des formations obligatoires aux risques sociaux-organisationnels (improprement appelés RPS), à la prévention et à la lutte contre les discriminations, harcèlement, violences au travail, et sur les violences sexistes et sexuelles, en particulier pour les personnels en situation d'encadrement dans les 3 mois qui suivent leur recrutement. Formation à renouveler en intégralité tous les 5 ans, sous peine d'être ré-affecté à un poste non-encadrant ;

2.9 Mener la bataille culturelle contre l'évaluation généralisée, outil idéologique de l'individualisation et de la «Nouvelle Gestion Publique»

L'évaluation est dorénavant partout, et c'est une vision managériale, individuelle et autoritaire de l'évaluation qui se développe : des pouces bleus aux étoiles dans la vie quotidienne sur les réseaux sociaux aux évaluations de nos services, labos, établissements par l'HCERES en passant par les Entretiens Professionnels Individuels (EPI), étape dorénavant indispensable pour avoir une chance d'accéder à une promotion. L'EPI est, à ce titre, symptomatique : il s'est généralisé depuis le décret de 2010, devenant

souvent le seul outil d'encadrement utilisé par la hiérarchie, au détriment de méthodes collectives d'animation et d'impulsion du travail.

Cet entretien annuel est devenu l'outil privilégié de méthodes managériales brutales issues du privé et attaquant de front notre éthique du travail. Il faut mettre fin à cet entretien individuel annuel afin de remettre le collectif de travail au centre de l'organisation.

Il faut également recueillir la parole des travailleur-ses, les meilleurs spécialistes du travail, mais surtout s'appuyer sur leur expertise à tous les niveaux d'organisation d'un établissement, à l'opposé des Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) que veut généraliser la macronie.

Enfin, le classement de Shanghai, créé en 2003 pour accélérer la modernisation des universités chinoises sur le modèle des grandes universités américaines doit être abandonné par l'ESR Français, il a conduit à la LRU de 2007, aux ComUE et aux EPE. Il entretient un climat de concurrence internationale exacerbée entre les universités et produit des établissements monstrueux et inhumains.

2.10 Outils numériques, travail et droit à la déconnexion

L'extension du numérique dans nos métiers et dans notre quotidien s'est accélérée depuis une décennie avec le développement des réseaux sociaux et du télétravail. Cet environnement numérique, omniprésent, pèse lourd sur le travail comme sur l'environnement.

Les logiciels (budgets, scolarité, missions, gestion de la carrière...) mal conçus, en panne ou dysfonctionnels, pourrissent littéralement les conditions de travail de nombreux collègues. Sous couvert d'efficacité, ces outils soumettent les agent-es à une urgence permanente et aux pressions des indicateurs. Face à cette situation, l'employeur minimise, voire se réfugie dans le déni. Là comme ailleurs, il est nécessaire d'allouer du temps et des personnels à la conception, au développement et au maintien d'outils

adaptés. L'introduction de ces logiciels ou leurs évolutions répondent à des objectifs qui sont bien souvent imposés sans discussion, alors même qu'ils modifient profondément l'organisation, le contenu et le sens du travail.

En se voyant imposer le vote électronique pour tous les scrutins lors des élections professionnelles dans la fonction publique en décembre 2022, l'ensemble des agents se sont retrouvés confrontés à ces difficultés face à des plateformes de vote hétérogènes, souvent mal conçues, avec de nombreux dysfonctionnements et des plantages. Ce véritable sabotage a conduit à un effondrement de la participation au CSA MESR (19,6%), mais également à des difficultés nouvelles, comme l'impossibilité d'accéder aux résultats par établissement.

S'agissant des cours en ligne et du télé-enseignement, la période Covid a permis de mettre en lumière leurs limites. De plus, le recours au télé-enseignement pour briser des grèves ou des occupations est devenue réalité, en dépit de l'interdiction de recourir au télétravail en cas de grève qui figure explicitement dans l'accord télétravail signé au MESR. Les cours en ligne, le télé-enseignement et les MOOCS sont aussi progressivement imposés pour réduire le coût de certaines formations

(notamment continue), faisant primer les économies sur les enjeux pédagogiques/didactiques.

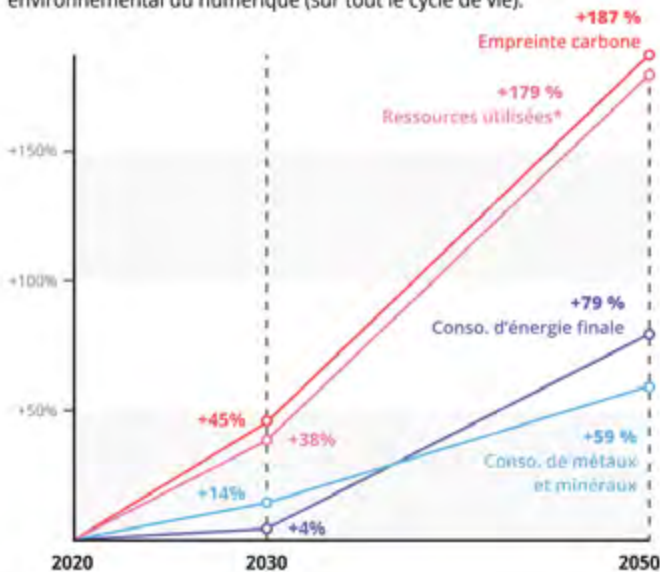
Plusieurs établissements de l'ESR renoncent petit à petit à maintenir en interne des services numériques indispensables (courriels, clouds, logiciels d'organisation...) et confient à quelques géants du numérique (Microsoft, Google...) le soin d'assurer ce service pour des milliers d'agent-es et des dizaines de milliers d'étudiant-es. Ces entreprises s'introduisent dans les systèmes d'information, leur donnant accès à des listes de clients potentiels considérables, parfois même à des documents internes confidentiels, voire à des informations scientifiques sensibles. Les établissements acceptant ce marché de dupes se placent dans une situation de dépendance, puisqu'ils perdent rapidement le savoir-faire, les agent-es, les plateformes, les datacenters indispensables pour assurer ces services essentiels en interne.

La mise en place de ZRR (Zone à Régime Restrictif) dans de nombreux labos est une réponse technocratique aux enjeux de la confidentialité, à la fois inadaptée et pesante pour les collègues. Les ZRR n'ont pas leur place dans les universités, qui ont besoin d'échanges libres entre collègues. Les résultats de la science doivent être de

façon générale publics, la confidentialité restant l'exception. En pratique pour les collègues, c'est un alourdissement des conditions de travail.

Enfin, il devient urgent de prendre conscience de l'énorme impact écologique et environnemental des technologies numériques, très loin du mythe des bienfaits écologiques d'une économie « dématérialisée » (fig. 2.4). Les énormes volumes des photos, et encore plus des vidéos, diffusés en streaming et dont l'usage s'est généralisé, conduisent les opérateurs, GAFAM en tête, à construire de gigantesques datacenters, toujours plus au Nord pour essayer d'enrayer l'augmentation de la consommation électrique (ordinateurs et climatisation). La redondance qui conduit à doubler, voire tripler les serveurs pour assurer un service 24/24, 7/7 généralement inutile, ainsi que la popularisation récente d'applications d'Intelligence Artificielle (IA), considérablement plus gourmandes en ressources qu'une application classique, alourdissent encore la note. Sans parler de l'extraction coûteuse des matières premières indispensables pour produire nos smartphones, ordinateurs, écrans, ni évoquer la pollution issue de leur fin de vie. Cette empreinte carbone pourrait tripler d'ici 2050.

Evolution du scénario tendanciel de 4 indicateurs de l'impact environnemental du numérique (sur tout le cycle de vie).



* Définition MIPS prenant en compte les matériaux utilisés, la biomasse, les déplacements de terre mécanique ou par érosion, l'eau, et l'air.

Figure 2.4. Evolution de l'impact du numérique (CO2, énergie, ressources, matières premières) d'ici 2050, Etude ADEME – Arcep sur l'empreinte environnementale du numérique en 2020, 2030 et 2050, mars 2023

Pour un recours raisonné au numérique, notamment dans le cadre du télétravail, la CGT FERC Sup revendique :

- Le maintien ou la ré-internalisation des métiers liés aux services informatiques ;
- De mettre fin à la nécessité d'utiliser les sessions windows (pour accéder aux documents partagés), de garantir la possibilité d'utiliser des logiciels libres sans que le temps nécessaire à travailler sur la compatibilité n'incombe à la personne qui les utilise, d'inciter l'utilisation des logiciels libres, et de les rendre prioritaires sur les logiciels privés ;
- Son opposition à la contrainte croissante d'utiliser du matériel personnel comme le smartphone (par ex. pour accéder à Parcoursup par double authentification) ;
- Que l'employeur prenne en charge, totalement, pour chaque agent-e 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 ;
- L'octroi de chèques restaurant ou subventions de restauration pour les agent-es en télétravail ;
- L'augmentation de la prime télétravail puis sa réévaluation annuelle, indexée sur l'inflation et notamment sur la hausse des coûts de l'énergie et des fluides ;
- La prise en charge partielle de la prime d'assurance habitation ;
- Que l'employeur adapte le poste de télétravail, notamment en fournissant un siège et tout autre mobilier assurant un travail dans de bonnes conditions ergonomiques ;
- Que l'employeur n'utilise pas le télétravail à des fins de mutualisations humaines et matérielles ;
- Que l'employeur respecte son obligation de former les agent-es et l'encadrement au télétravail, en

particulier aux risques propres au télétravail ;

- Le respect par l'employeur de son obligation d'évaluer les risques liés à la nouvelle situation, en particulier sur les collectifs de travail ;
- Un bilan annuel du télétravail doit être fait (TMS, épuisement, stress, désorganisation des services, ...) et avant toute modification du cadre réglementaire du télétravail dans nos établissements. Ce bilan doit être présenté et soumis à validation des CSA et FS-SSCT d'établissements ;
- La mise en place d'un réel suivi des conditions d'exercice du télétravail et de la prévention des risques médicaux sociaux collectifs et individuels liés au travail ;
- La suppression de la surveillance intrusive des agent-es en télétravail ;
- Le respect du droit à la déconnexion et du temps de travail des agents ;
- Le respect du droit de grève (pas de télétravail en cas de grève) ;
- Le respect du droit de recours ;
- De mettre fin au recours systématique au scrutin électronique, en particulier lors des élections professionnelles, celui-ci étant par principe opaque et perméable aux piratages ;
- Quand un scrutin électronique est mis en place, il ne doit pas empêcher les collègues de voter, c'est pourquoi la CGT FERC Sup s'impliquera à tous

les niveaux pour que les procédures et les plateformes déployées soient utilisables par toutes et tous ;

- Que tout projet d'introduction ou d'évolution importante des logiciels « métiers » ou « de gestion » (budgets, scolarité, missions, gestion de la carrière,...), et en particulier les objectifs fixés à ce projet, soit soumis à l'avis des instances concernées, dont le CSA et la FS-SSCT ;

2.11 Sous-traitance

Le développement de l'externalisation et de la sous-traitance au sein de nos établissements est un enjeu de première importance. Cela résulte directement de la privatisation rampante des services hors « cœur de métier » dans nos établissements, touchant particulièrement les emplois peu qualifiés (entretien, sécurité, maintenance...). Ces collègues, souvent très précarisé-es, parfois discriminé-es (femmes, racisé-es, immigré-es) ne sont plus attaché-es à l'établissement, leurs conditions de travail s'en trouvent encore plus dégradées. Ces externalisations touchent aussi les métiers du numérique, que ce soit pour le développement de certains logiciels, pour certains services comme l'email et la gestion de projet, ce qui entraîne une perte d'expertise qui rend l'établissement vulnérable sur l'achat de bien et de



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

service.

Pour les collègues externalisés, la défense et l'accompagnement syndical est plus compliqué puisqu'il ne peut plus être assuré directement par les syndicats CGT FERC Sup, qui peuvent tout de même aller au contact de ces salarié·es et appuyer leur action. De plus, le syndicat FERC Sup peut inclure ces travailleur·ses en sous-traitance dans les visites FS-SSCT pour analyser leurs conditions de travail en vue de les améliorer et renforcer également l'action syndicale.

Enfin, cela représente un surcoût considérable pour l'établissement, afin d'enrichir les actionnaires de ces entreprises sous-traitantes.

Par ailleurs, le recours aux cabinets de conseil par les différents ministères et employeurs publics (+ de 1 Mds€ de contrats pendant la crise sanitaire selon un rapport sénatorial de mars 2022, + de 4 M€ pour le MEN et 0,6 M€ pour le MESR) a été jugé excessif même par le ministre de la fonction publique, obligé d'y fixer des limites en 2022. Les établissements ESR y ont aussi recours de plus en plus.

Copinage, réseautage, cette externalisation des missions de l'État nourrit les appétits (le marché du conseil privé a doublé en moins de dix

ans en France) et affaiblit la puissance publique. Sans compter l'introduction dans la fonction publique de méthodes d'encadrement brutales issues du privé via ces sociétés de conseil, méthode que le privé commence d'ailleurs à remettre en cause (par exemple la mise en place du workflow : décomposition des métiers en suite de processus.)

De plus ces recours servent à remettre en cause les conclusions des FS-SSCT et CSA.

Les syndicats de l'union sont encouragés à faire un travail d'identification et de cartographie de l'externalisation des services universitaires et de recherche en prenant contact avec les syndicats CGT couvrant les champs professionnels de l'externalisation et en allant à la rencontre des travailleur·ses externalisé·es (par le biais de la démarche travail).

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

- Le maintien ou la ré-internalisation des fonctions dites supports essentielles au fonctionnement des établissements (ménage, plomberie, chauffage, électricité, jardinage,

reprographie, numérique, etc.) ;

- Dans les établissements comme le CNAM ou le MNHN, qui ont une partie Muséale : le maintien ou la ré-internalisation des fonctions liées aux expositions, à la billetterie, à la médiation, ou encore à la régie (fonctions de plus en plus externalisées), avec intégration des personnels des sociétés sous-traitantes au statut de la fonction publique sans conditions ;
- L'arrêt des recours aux cabinets de conseil. En attendant, exiger un bilan financier pour chaque établissement des dépenses liés à ces cabinets de conseil ;

Concernant les contrats étudiants (moniteur·trices et vacataires administratifs), leur situation peut s'apparenter à celle de la sous-traitance. Les établissements ont recours à ces contrats précaires pour suppléer à moindre coup l'embauche de personnels de bibliothèques, administratifs ou de laboratoire titulaires ou contractuels dans diverses circonstances. La CGT FERC Sup demande à ce que ces personnels soient contractualisés afin de bénéficier de la prise en charge des frais de transports publics, l'accès au régime général de la Sécurité sociale pour ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles.



Partie 3

Renforcements

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, au plus près du terrain, que la CGT FERC Sup peut et doit s'imposer face à nos employeurs, qu'ils soient directeur-trices, président-es, ministres. Dans cette perspective, l'organisation en syndicats d'établissements est la forme la plus efficace pour agir au côté des personnels.

Le cadre de l'Union nationale ne figure pas dans les statuts confédéraux. Ce type d'organisation est pourtant coutumière dans la fonction publique d'État. Dans le cas de la CGT FERC Sup, nous assumons une bonne partie des prérogatives fédérales en lien avec le service public d'ESR commun à tous les établissements et à la nécessaire représentation de la CGT auprès du ministère de l'ESR. Par ailleurs, la CGT FERC Sup répond au besoin des syndicats de rester en contact permanent. Enfin, le regroupement en une Union de syndicats permet à tous de se coordonner et de renforcer la CGT.

Dans ce cadre, l'Union doit assumer une double mission : d'une part, développer la CGT dans notre champ, aussi bien en soutenant nos syndicats d'établissement qu'en développant la CGT là où elle n'est pas encore implantée ; d'autre part, renforcer la visibilité de la CGT FERC Sup dans la CGT et au-delà.

3.1 Développer la CGT dans l'ESR

Les personnels de l'ESR ont besoin d'un outil syndical fort afin de défendre les conquêtes sociales et de remporter de nouvelles victoires. Dans cet objectif, nous devons sans relâche travailler au renforcement de la CGT. L'Union doit ainsi soutenir et renforcer les syndicats existants et favoriser l'implantation de la CGT dans nos déserts syndicaux. La CGT FERC Sup a largement atteint ses objectifs de renforcement sur le mandat écoulé ; elle se fixe un objectif de 30% de syndiqué-es supplémentaires d'ici 2027.

Le fonctionnement de l'Union

Pour jouer pleinement son rôle, l'Union doit s'appuyer sur des moyens solides, qu'il s'agisse de moyens financiers ou humains. Si l'Union dispose actuellement de ressources financières permettant de développer son activité, les moyens humains sont plus limités. L'investissement des camarades dans les activités de l'Union doit rester une préoccupation constante de notre organisation, qu'il s'agisse de la participation au BN ou aux collectifs de l'Union.

§ Référent-es

Le congrès précédent avait validé le fait que chaque membre du BN soit à la fois impliqué dans une activité nationale (orga, communication, instances CGT, etc.) ou chargé d'un travail thématique particulier, et d'un suivi régulier des bases organisées par secteurs géographiques.

Le principe de la personne référente par syndicat aide au développement de l'Union et de ses syndicats en cultivant un lien attentif et régulier.

Ce rôle est expliqué en détail dans la fiche référent-e BN présente sur le nuage (cloud) et a fait ses preuves, dans la limite d'un BN relativement restreint. Il sera d'autant plus facile à consolider que le BN comportera un plus grand nombre de camarades.

L'idée de référent-es thématiques a pris forme de différentes manières. De façon transversale via les collectifs de l'Union (voir le paragraphe suivant) et par l'investissement sur des sujets particuliers comme la retraite, l'action sociale, la Protection Sociale Complémentaire (PSC), etc. Si la plupart des membres sont en charge d'une activité nationale, le principe n'est ni systématisé ni tout à fait explicite. C'est une des tâches de la direction à venir, par exemple en développant le travail des collectifs.

§ Vie démocratique

L'Union, garante de la vie démocratique au sein de la CGT FERC Sup, poursuivra l'objectif de maintenir 3 CNU par an autant que possible. Pour viabiliser cet objectif, il est nécessaire de limiter les délégations

des syndicats à 4 délégué-es au plus. Les délégué-es des syndicats sont porteurs du nombre de mandat de leur syndicat lors des votes effectués durant les CNU.

L'union se réunit en bureau national 1 fois par mois hors CNU et congrès. Le BN précédent était très/trop restreint, une trentaine de membres semble un bon équilibre. L'élection de nouveaux camarades au sein du BN en cours de mandat s'est avérée fructueuse, cette pratique mérite d'être maintenue lors du prochain mandat.

L'objectif de l'augmentation du nombre de membres du BN est essentiel. De nouvelles modalités doivent être mises en place, notamment :

- La possibilité de visio tout en privilégiant le présentiel ;
- L'implication progressive des nouveaux membres ;
- Chaque membre du BN sera amené à s'investir, à hauteur de ses disponibilités, sur au moins une de ces tâches particulières :
 - référent syndical
 - activité nationale
 - travail thématique

La structure du Secrétariat Permanent, mise en place lors du mandat précédent, a montré son efficacité pour organiser une répartition des tâches quotidiennes nécessaires au fonctionnement de la CGT FERC Sup. L'Union propose donc de pérenniser ce fonctionnement.

§ Collectifs

L'Union a constitué plusieurs collectifs nationaux permettant pour chaque domaine de coordonner les revendications, les actions et les productions à destination des syndicats : collectifs Biatss ; EC / enseignant-es ; Doctorant-es (devenu désormais un collectif fédéral) ; Travail-Santé-Harcèlement ; Communication ; Numérique ; Juridique. L'objectif permanent de ces collectifs est d'alimenter la réflexion commune, de soutenir l'activité des syndicats, d'aider au renforcement de toute la CGT FERC Sup. L'outil visio peut être proposé.

L'Union propose de pérenniser ces



collectifs, en apportant un effort particulier pour développer le collectif juridique qui a vu le jour récemment. Il ne s'agit pas de créer un service juridique ou de remplacer un cabinet d'avocats, mais bien d'organiser un collectif national qui propose des outils alimentant l'action de nos syndicats en s'appuyant sur les outils CGT disponibles (autres collectifs et DLAJ). Le bureau national examinera avec ce collectif la question d'établir une convention avec un-e avocat-e.

Ce collectif construira une stratégie qui s'appuiera notamment sur les sujets récurrents ou émergents.

L'Union envisage la création d'un collectif élections pro qui pourrait aider à organiser le travail au sein de la CGT FERC Sup, en coordination avec la FERC CGT.

Une réflexion sera engagée sur l'opportunité de créer un collectif retraité-es de la FERC Sup, afin de défendre des revendications communes entre actifs-ves et retraité-es et porter la réflexion dans le sens de la continuité syndicale.

Enfin, une réflexion sera également engagée sur la création d'un collectif féministe.

§ Un renforcement hors-champ ESR ?

Bien que quasi-exclusivement consacré à l'ESR, le périmètre de syndicalisation de la CGT FERC Sup comporte aussi plusieurs opérateurs ou EPN sous tutelle du MEN, dont les personnels BIATSS sont gérés par la même direction des « ressources humaines » que ceux de la majeure partie des établissements publics de l'ESR. Il s'agit du Réseau CANOPÉ, du CEREQ, de France Éducation International (anciennement CIEP), du CNED, de la Cité des sciences et de l'industrie et de l'ONISEP.

La CGT FERC Sup s'attachera à intégrer les personnels de ces établissements à son action globale, en leur offrant la possibilité de se syndiquer et de créer des syndicats. Elle s'assurera du lien avec la CGT Educ'action qui les représente dans deux instances représentatives nationales du MEN (CSA, FS-SSCT).

L'Union, un outil de renforcement et de déploiement

L'Union nationale CGT FERC Sup propose aux syndicats un appui en termes de trésorerie, de vie syndicale et de formation.

§ Trésorerie

L'Union propose depuis sa création une aide aux syndicats en termes de trésorerie par le système du PAC national (PAC = prélèvement Automatique des Cotisations) et par la prise en charge des déclarations Cogétise.

L'Union s'attellera à fluidifier le circuit de gestion des cotisations en explorant les pistes déjà esquissées lors du mandat précédent. L'utilisation du module collectage de Cogitiel est l'une des pistes privilégiées.

Afin de respecter la résolution du 53e congrès qui encourage les syndicats à déclarer leurs cotisations mensuellement lorsqu'ils regroupent plus de 200 syndiqués, l'Union s'engage à mettre en débat la gestion Cogétise, actuellement entièrement centralisée au niveau de l'Union. Les syndicats qui le souhaitent pourraient prendre en charge cette tâche sous réserve que l'Union mette en place un circuit cohérent de suivi des cotisations et des reversements.

Pour permettre une meilleure visibilité pour les syndicats, l'Union s'engage autant que possible à présenter un budget prévisionnel à chaque CNU d'octobre-

novembre, et à présenter les comptes à chaque CNU de juin.

La stabilisation de la santé financière de l'union permet désormais d'envisager la mise en place d'outils communs comme, par exemple, une caisse de solidarité.

§ Vie syndicale

L'Union s'appuie sur la Vie Syndicale, qui est un groupe ouvert aux militant-es des syndicats de l'Union.

Sur le mandat à venir, elle poursuivra la rédaction de fiches et guides pratiques de l'action syndicale. Elle proposera à chaque CNU un temps d'échange pour partager les expériences en matière de renforcement et de vie syndicale. Enfin, elle aidera et encouragera à la mise en place de responsables à la vie syndicale dans tous les syndicats de son champ.

Le collectif Vie Syndicale de l'Union a aussi pour rôle de travailler au déploiement de la CGT dans les déserts syndicaux. Dans cet objectif, l'Union poursuivra la diffusion électronique de la lettre de la CGT FERC Sup dans les établissements où nous n'avons pas de syndicat constitué. Le collectif accompagnera les syndiqué-es isolé-es pour créer de nouveaux syndicats CGT FERC Sup, en s'appuyant sur les syndicats FERC Sup à proximité et sur les UL.

L'Union poursuivra le travail de cohérence de Cogitiel dans la lignée du mandat précédent.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

§ Formation syndicale

En partenariat avec la fédération, l'Union réalisera un suivi régulier des syndiqué-es formés et encouragera les syndicats à déployer un plan de formation ambitieux.

L'Union aidera les syndicats qui le souhaitent pour organiser une formation d'accueil.

Une formation spécifique au champ FERC Sup sera proposée pour permettre une bonne connaissance de l'union et des ressources, en complément des formations générales ou thématiques déjà proposées par les UL/UD et la fédération.

Un-e référent-e formation sera identifié au sein du BN pour soutenir activement une politique volontariste de formation syndicale.

L'Union veillera à ce que les camarades ayant un mandat national et les militant-es chargé-es de l'animation des syndicats suivent leur parcours de formation syndicale en suivant obligatoirement les modules de formation généraux ou devront s'engager à les suivre en début de mandat : participer à la vie de la CGT et développer la CGT (ex niveaux 1-2) et le module lutte contre les VSST, qui est actuellement indispensable au sein de la CGT. L'union devra faire un point régulier et devra lever les freins (temps, disponibilité et financement).

L'Union, pôle ressource au sein de la CGT FERC Sup

L'Union nationale est un espace de partage et de diffusion des connaissances et des pratiques entre les syndicats FERC Sup.

§ Ressources revendicatives

L'Union s'est donnée comme objectif de ne jamais publier un texte officiel sans analyse CGT. Ces analyses sont transmises aux syndicats pour alimenter leur travail de terrain.

L'Union propose également des fiches pratiques thématiques et/ou par catégorie, afin de renforcer les syndicats dans leurs défenses et d'inciter les collègues à nous rejoindre. Ce travail doit s'inscrire dans la

durée, en proposant de nouvelles fiches mais également en mettant à jour les fiches existantes.

Les encadrés revendicatifs figurant dans le document d'orientation évolueront régulièrement pendant le prochain mandat via les collectifs nationaux ad hoc : collectif Biatss, collectif enseignants, collectif doctorants. Le Conseil National de l'Union sera consulté pour valider les évolutions au fil de l'eau.

Le travail revendicatif et de réflexion sur certains sujets particuliers (cf. Partie 2) sera amplifié sur le prochain mandat, en particulier en déployant plusieurs journées d'études.

§ Communication

Au niveau communication, les publications mises en œuvre sur ce mandat (Trait d'Union, Echo du Sup, fiches techniques des collectifs) seront poursuivies et améliorées en termes de visibilité. Une attention particulière sera portée sur la diffusion de l'Écho du Sup aux syndiqué-es, mais aussi aux organisations CGT et autres organisations syndicales de l'ESR. Pour une diffusion papier systématique, il faudra trouver un modèle économique viable, et soucieux de l'indépendance de notre presse. La question de l'intégration de publicité doit notamment être écartée. La mise en ligne des articles sera aussi étudiée pour optimiser leur visibilité ; un site dédié est une piste envisagée. L'équipe de rédaction sera ouverte aux militant-es hors du BN, ce qui permettra

d'identifier des camarades spécialistes dans leur domaine.

Il s'agira également d'organiser des rencontres spécifiques avec la presse spécialisée (AEF...) ou généraliste (Le Monde, Médiapart...), sous la forme de conférences de presse, de contacts directs, de sollicitations spécifiques.

Le collectif communication poursuivra la création de mini vidéos spéciales réseaux sociaux (élections pro, revendicatif), et de vidéos à destination des militant-es (FS-SSCT). Elles seront diffusées sur la chaîne YouTube de l'Union.

Pour faciliter la prise en main par les syndicats des moyens de l'Union en termes de communication, une cartographie des outils et/ou un réservoir de liens « communication » pourront être réalisés, à déposer sur la page d'accueil du site militant, pointant sur tous les dossiers utiles.

L'Union accompagnera les syndicats dans l'utilisation de ses outils de communication. En particulier, des formations, dont des webinaires, seront proposés aux syndicats autour des outils de communication et de l'utilisation des réseaux sociaux.

Enfin, le collectif offrira sur le site militant un espace de partage du matériel réalisé par les syndicats locaux (tracts, affiches, vidéos...) pour qu'il puisse être mis à profit par les autres syndicats.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

3.2 Faire vivre la CGT et ses orientations

L'Union s'inscrit dans la CGT

§ Les relations avec les autres organisations CGT

Conformément à nos statuts confédéraux, l'Union encourage le travail interpro de nos syndicats. En liaison avec les syndicats de l'Union et des UL concernées, des fédérations et unions départementales, elle veille en permanence à la construction et aux moyens de fonctionnement, humains et matériels des unions locales. Cela passe par des actions communes, mais aussi par le fait de participer à la vie démocratique des UL et UD, d'inviter celles-ci aux congrès du syndicat, de désigner des référents UL dans nos syndicats et par l'attribution de décharges d'activités syndicales pour la mise à disposition de camarades pour faire vivre les structures interpro.

Elle participe en tant que représentante des syndicats FERC Sup à la construction et à la vie démocratique de la FERC, de l'UFSE, de l'UGICT, de la Confédération.

Elle participe à la réflexion sur l'outil syndical UFSE, structure indispensable pour défendre et améliorer le statut général des fonctionnaires, afin d'encourager la mutualisation des moyens.

Nous avons discuté du travail commun avec l'UGICT en début de mandat. Après avoir avancé sur plusieurs chantiers (accès à Options, travail CGT au sein du CNESER...), il est aujourd'hui envisagé que des articles de l'Echo du Sup soient repris dans Options. Nous pourrions également nous impliquer davantage dans nos thématiques communes, par exemple en travaillant spécifiquement sur la syndicalisation des cadres dans notre secteur. Pour renforcer ces liens, il est souhaitable que la CGT FERC Sup s'implique dans la direction de l'UGICT lors du prochain mandat.

Dans la fédération, l'Union s'attachera à travailler plus étroitement avec les autres orgas CGT de l'ESR : SNTRS, CGT INRAE, CGT CROUS. Dans un premier temps, en raison du grand nombre de sujets en commun, l'Union invitera régulièrement des membres du SNTRS et de la CGT INRAE à nos BN. La possibilité de réunir nos instances conjointement sera envisagée, avec la réunion en amont d'un groupe de travail pour préparer les sujets et l'ordre du jour commun. L'Union s'appliquera à développer le travail en commun ; par exemple en favorisant des expressions communes autant que possible. Elle sera attentive à éviter les tâches en doublon lorsque les points de convergence existent.

Elle travaillera également autant que possible avec les autres structures CGT

sur des secteurs interministériels, par exemple avec la CGT BnF pour la filière bibliothèque ou avec Educ'Action pour ce qui concerne les ESAS, les statuts AENES et ITRF.

Au niveau de la fédération, l'Union encouragera la réflexion sur la mutualisation des moyens, voire des structures, ainsi que le document d'orientation fédéral le mentionne : « *La FERC CGT doit s'engager rapidement à réfléchir à une simplification des structures syndicales fédérées. Nous devons nous organiser en structure(s) rassemblée(s) pour plus d'efficacité, de cohérence et visibilité sur le terrain* ». D'ores et déjà, elle encourage les syndicats FERC Sup à développer le travail commun avec les autres syndicats ou sections CGT présents sur les sites universitaires (SNTRS, CROUS...). Des réunions communes peuvent être organisées pour entretenir des relations régulières.

Au sein des syndicats, l'Union encouragera le lien avec les différentes structures (Indecosa, IHS CGT...), par exemple par la mise en place de référent-es.

Enfin, la CGT FERC Sup s'engage à participer activement au travail sur notre histoire, par son implication au sein de l'IHS fédérale d'une part, en organisant une journée d'étude sur l'histoire de la CGT FERC Sup, dans la continuité de la journée organisée en 2012.

§ Créer et renforcer les liens avec les étudiant·es et avec leurs syndicats

L'Union encourage la création de liens renforcés entre elle, ses syndicats, et les syndicats étudiants en :

- les invitant à ses congrès et à des moments forts de sa vie syndicale ;
- Développant des relations d'entraide, de proximité et d'accueil avec eux ;
- Travaillant avec les élu·es étudiant·es et leurs syndicats en préparation des instances, pour une sensibilisation commune et nourrie aux sujets qui ne sont pas forcément identifiés a priori comme communs.

Par ailleurs, dans la continuité des orientations confédérales du 53ème congrès et afin de contribuer à la défense des étudiant·es salarié·es, des étudiant·es en situation d'alternance ou d'apprentissage, l'Union propose à ses syndicats :

- de se rapprocher des UL et UD pour assurer le déploiement d'actions d'information sur les droits des travailleur·ses, notamment (distribution de brochures confédérales, tracts,...)
- De favoriser ainsi la naissance de syndicats étudiants-salarié·es CGT.

§ Unification syndicale

La CGT FERC Sup s'inscrit dans la résolution du 53e congrès qui poursuit le travail sur l'unification syndicale. Dans ce cadre, elle visera à préparer des déclarations liminaires communes avec la FSU dans les instances nationales (CSA, FS-SSCT, CNESER, CAP) quand c'est possible ; encouragera les syndicats FERC Sup à faire de même concernant les instances locales. La CGT FERC Sup reste attachée à un syndicalisme non-catégoriel et sans structuration en tendances.

3.3 L'Union, porte-voix de la CGT FERC Sup auprès de nos tutelles

L'Union assure la représentation de la CGT FERC Sup dans les instances représentatives nationales : CSA, FS-SSCT, CNESER, CAP. Elle travaille en collaboration étroite avec les autres organisations CGT présentes dans ces instances.

Le déploiement progressif du vote électronique pour les élections professionnelles depuis 2014, jusqu'à la généralisation catastrophique que nous avons connue en 2022, constitue un précédent inquiétant pour la démocratie sociale et politique. En effet, il est difficile d'assurer la vérifiabilité par un non-

spécialiste. Le recours à des technologies fermées rend ce contrôle impossible. Une boîte noire numérique a remplacé l'urne transparente. Enfin, l'expérience de 2022 a démontré combien il est facile, par la multiplication de pseudo-contrôles mal pensés, d'entraver la possibilité de vote, conduisant dans l'ESR à un taux de participation catastrophique de 19,6 %. Tout en affichant notre opposition au vote électronique, il nous faudra en 2026 veiller à ce que le système permette une participation importante, gage de bons résultats pour la CGT.

Elle porte les revendications de la CGT FERC Sup au Ministère de l'Enseignement Supérieur lorsque des consultations ont lieu concernant des réformes à venir. Elle relaie également les situations spécifiques des établissements et appuie les revendications et actions des syndicats lorsque celles-ci ont une portée nationale.

Enfin, l'Union poursuivra le travail de représentation auprès des élu·es de la République en répondant à leurs sollicitations – hors celles provenant d'élus·es d'extrême droite.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



Partie 4

Focus discriminations : la lutte c'est notre dignité !

Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination (<https://www.cegos.fr/ressources/enquetes/enquete-internationale-2022-diversite-inclusion>).

Les discriminations au travail restent une réalité. Selon le dernier baromètre de l'Observatoire Cegos, publié fin 2022, plus d'un-e salarié-e français sur deux dit avoir déjà été victime d'au moins une forme de discrimination.

L'enseignement supérieur n'échappe pas à ces logiques de fond. Les premiers résultats de l'enquête ACADISCR1 montrent par exemple, au niveau de l'université pilote enquêtée, que plus de 50% des personnels estiment avoir subi au moins un traitement inégalitaire au cours de leur carrière, et 22% d'entre elles et eux des discriminations (qu'elles soient liées à l'activité syndicale, ou qu'elles soient sexistes, racistes, validistes ou autres). Si ces discriminations se déroulent majoritairement entre personnels de mêmes corps et statut, la grande majorité des auteurs de ces discriminations se trouvent dans des positions hiérarchiques supérieures.

D'une manière générale, la CGT :

- Combat toutes les discriminations (article 225-1 du Code pénal) qui sont partout un facteur d'inégalité et de souffrance au travail ;
- Condamne et combat toute banalisation des idées, comportements et attitudes d'extrême droite, racistes, xénophobes, validistes, sexistes et LGBTQIA+phobes portées par les forces conservatrices et réactionnaires ;
- Combat le racisme institutionnel (discriminations à l'embauche ou dans l'accès au logement, concentration des immigré-es et des jeunes issus de l'immigration dans des emplois pénibles et mal payés, violences policières, contrôles au faciès...) et met en lumière son existence dans

nos établissements (comportement paternaliste et raciste à l'égard des personnels racisé-es, souvent contraint-es à des fonctions considérées comme subalternes) ;

- Lutte contre toute forme de racisme ancré dans l'organisation et les relations sociales au sein de la société, autrement dit contre le racisme systémique, qui discrimine des personnes en raison de leur patronyme, leur appartenance ethnique, raciale ou religieuse, réelle ou supposée ;
- Revendique des recrutements massifs et pérennes de collègues chargés et exclusivement dédiés à la mission égalité, formés, qui portent les créations de cellules égalité et discriminations, en lien effectif avec les FS-SSCT.

4.1 Discrimination syndicale

Santé, prévention et conditions de travail : enjeux et action syndicale

«Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché» (Article L1121-1 du Code du Travail). Dans un contexte de restructuration incessante, auxquelles s'ajoutent les agissements hostiles pouvant relever de discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle, au racisme, au handicap, à l'activité syndicale et aux opinions politiques, la santé physique et la santé mentale des agent-es sont mises en grave danger, à l'instar de ce qui se passe dans la fonction publique en général. Au sein de l'ESR, selon l'enquête conduite par ACADRISCI publiée en 2022, la moitié des agent-es ont subi une violence depuis leur entrée dans l'emploi pour des faits de sexisme (13,5%), de racisme (9,8%), de l'appartenance syndicale ou politique (6%), de classisme (5,9%), de validisme (4,2%) et de LGBT-phobie (2,1%). Les effets de ces violences au travail sont connus : elles atteignent en profondeur la santé mentale et physique des agent-es.

En dépit d'une législation claire sur le sujet («L'employeur prend les mesures

nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs», article L. 4121-1 du Code du Travail), les universités ne proposent pas à leurs agent-es et à leurs usager-ères des environnements sécurisés en matière de santé physique et mentale. Suicides, accidents du travail, épuisement professionnel sont devenus le quotidien des agent-es, en dépit des avis réitérés de la FS-SSCT MESR.

La CGT revendique :

- La mise en oeuvre de la réglementation santé-sécurité au travail sur tous les sites, à l'égard des agent-es et des usager-ères ;
- La création d'une étude au niveau national en vue d'établir à la fois l'ampleur de la discrimination syndicale et les outils pour la contrer ;
- La poursuite de l'engagement de l'Union sur les questions travail-santé, que ce soit au niveau de la formation syndicale des camarades et des mandaté-es, ou du travail syndical dans les instances ministérielles ;
- la poursuite de l'engagement intersyndical à ce sujet, dans le cadre des Assises Santé-Travail, avec une déclinaison au sein de l'ESR ;
- L'accompagnement juridique des syndicats souhaitant initier une démarche contentieuse en matière de santé-sécurité au travail, par l'établissement d'une convention avec un cabinet d'avocats pour les questions touchant aux libertés publiques et aux questions de santé et de sécurité au travail (y compris le harcèlement sexuel et moral, les violences liées aux discriminations et les agissements sexistes).

Nos directions d'établissements et leurs tutelles n'ont cessé de contester le droit syndical, de remettre en cause les libertés syndicales et de réprimer l'action syndicale. Cela peut concerner le fonctionnement syndical, comme la liberté d'expression (cf. la limitation de la diffusion d'information sur les listes à l'Université de Savoie), les autorisations d'absence pour réunions ou formations

syndicales, la mise à disposition et l'accès aux locaux syndicaux...

Il peut s'agir de la carrière «empêchée», ralentie, voire bloquée. Si le déroulement de carrière est encadré, une partie de son déroulé est au bon vouloir des directions, notamment depuis que le paritarisme a été mis à bas pour être remplacé par les Lignes Directrices de Gestion (LDG). Cette entrave au bon déroulement de la carrière n'est pas sans incidence sur la rémunération des agent-es (tant par le jeu sur les grades, échelons, voire corps, ainsi que par l'attribution ou non de primes). Cette évolution touche la prise en compte des mandats dans la valorisation de la carrière, pour les titulaires mais également pour les contractuel·les.

Il peut s'agir enfin de prise à partie des agent-es pour leur engagement syndical : remarques sur les absences syndicales, mise à l'écart voire placardisation, prise à partie violente après une intervention en instances, jusqu'aux mesures disciplinaires, y compris le non-renouvellement de contrat pour les Agent-es Non Titulaires (ANT).

Les syndicats et l'Union CGT FERC Sup doivent d'un côté veiller à ce que leurs militant-es utilisent tous leurs droits syndicaux (décharges, ASA, tableaux d'affichage, local syndical de droit, moyens de communication, de reprographie), mais ils doivent aussi mettre l'employeur devant ses responsabilités en termes de droits effectifs : l'investissement dans les instances représentatives et paritaires ne saurait se faire au détriment de la carrière et des conditions de travail. Quelle prise en compte des mandats dans la charge de travail au sein des services ?

La CGT FERC Sup continuera sur ce mandat à agir sur ces questions :

- En continuant à informer les syndicats des établissements sur les droits syndicaux : décharges d'activité de service, ASA, tableaux d'affichage, local syndical de droit, moyens de communication, de reprographie, avancement de grade au temps moyen, indemnité moyenne versée...
- En demandant du temps nouveau



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

ou supplémentaire pour assurer correctement les mandats ;

- En menant des enquêtes régulières et chiffrées sur l'avancement des camarades, le nombre et la nature des discriminations subies ;
- En relayant les dispositifs de suivi des situations de discrimination syndicale, en portant les dossiers et par un suivi et un accompagnement des syndicats.

Sur la discrimination syndicale, la CGT FERC Sup :

- Revendique la reconnaissance des mandats exercés à titre syndical et de l'activité syndicale dans la valorisation de carrière, élargie aux contractuel·les ; l'engagement syndical ne doit plus conduire à des carrières ralenties ou bloquées ; l'exercice de mandats, notamment par le biais de décharges, ne doit pas conduire à des carrières ralenties ou bloquées ;
- S'assure que les mandaté-es voient reconnaître leur engagement syndical dans leur carrière sans avoir à détailler les missions exercées pour le syndicat, en s'en tenant au prorata du temps de travail dédié au syndicat, dans le respect des libertés syndicales ;
- 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 ;

- Exige le remplacement des personnels qui bénéficient de décharges de service et/ou de mandats pour activité syndicale ;
- Revendique l'annualisation de droits syndicaux pour participation aux instances (ASA13) pour les enseignant-es et enseignant-es-chercheur·ses sur une base forfaitaire ;
- Demande la reconnaissance systématique d'un accident du travail ou de service pour toute violence commise par un·e supérieur·e hiérarchique envers un·e militant·e dans le cadre de ses mandats.

4.2 Égalité femmes hommes et droits des personnes LGBTQIA+

Travail à valeur égale, salaire égal.

Selon l'Insee, le sexisme est le principal motif des inégalités et des discriminations au travail (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7760309>). En termes de rémunération, les femmes gagnent 24 % de moins que les hommes, en moyenne (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>).

Dans le champ de l'ESR, le ministère rappelle que les femmes gagnent en moyenne mensuellement (EC ou BIATSS) 3677 euros et les hommes 4428 euros,



c'est-à-dire une différence de 750 euros par mois au détriment des femmes, soit 16,9% d'écart.

Même si sur le plan statutaire, il n'y a pas de discrimination explicite, force est de constater que dans la réalité les carrières femmes/hommes ne sont pas égales. Pour ce qui est des BIATSS, les femmes sont très majoritaires dans les catégories C, et inversement, elles sont minoritaires en A. Pour ce qui est des EC, le corps des professeurs des universités est très majoritairement masculin (72%), alors que la répartition moyenne femmes/hommes est égale chez les doctorant-es, par exemple.

Les causes de ces inégalités sont multiples : les femmes occupent des emplois moins valorisés financièrement dans une économie capitaliste (accentué par la mise en place du RIPEC et du RIFSEEP), elles occupent davantage d'emplois à temps partiel ; on notait dans le dernier bilan social du ministère de l'ESR des chiffres alarmants qui vont de 55% à 86% (salariés des Comues) de femmes parmi les précaires.

La situation des agent-es en CDD, contrats doctoraux et ou post-doctoraux sont sources de discrimination au regard d'un congé maternité... en effet, les financements locaux, nationaux et européens ne prennent pas en compte les interruptions de contrat, la date de fin du contrat restant inchangés.

Enfin, elles sont discriminées parce que femmes. Les conditions matérielles des femmes (charge mentale au sein de la sphère domestique, possibilités de garde des enfants, congés maternités...) ne leur permettent pas d'être à égalité avec leurs homologues hommes qui eux n'ont pas d'interruption de carrière ni de temps partiel.

Mais c'est aussi dès l'école ou l'université que les discriminations s'expriment : éloignement des femmes des domaines scientifiques (mathématiques, ingénierie...) et orientation vers des métiers considérés à tort comme féminins, comme l'accompagnement ou le soin.

La CGT FERC Sup encourage les syndicats à former des militant-es pour leur permettre d'adopter des analyses, des comportements et des pratiques de lutte plus égalitaires.

Le rapport des sénatrices : «Santé des femmes au travail : des maux invisibles» de juin 2023 (<https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances/sante-des-femmes-au-travail.html>) montre que les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore largement méconnues et minimisées. De même, les difficultés associées à la santé sexuelle et reproductive sont encore sous-estimées, voire ignorées dans le monde du travail. Le manque de reconnaissance de la pénibilité physique et de la charge mentale du travail considéré comme « féminin » est ainsi à l'origine d'un ensemble d'impensés dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé au travail concernant les métiers majoritairement occupés par des femmes.

La CGT FERC Sup revendique de retravailler les critères de promotion, quelle que soit la catégorie, afin que les personnes à temps partiel ne soient pas discriminées.

Des exemples à suivre dans l'ESR ?

L'université d'Angers annonce le 13 septembre 2023, à l'occasion de sa conférence de presse de rentrée, la mise en place d'un congé menstruel pour ses étudiant-es. Par délibération de sa commission formation et vie universitaire (CFVU), réunie le 3 juillet dernier, l'université a en effet adopté une modification de sa charte des examens, pour permettre d'y intégrer une autorisation d'absence spéciale de dix jours annuels, pour congés menstruels. L'absence peut ne pas faire l'objet d'un avis médical, mais d'une simple déclaration au service de scolarité, via un espace numérique dédié.

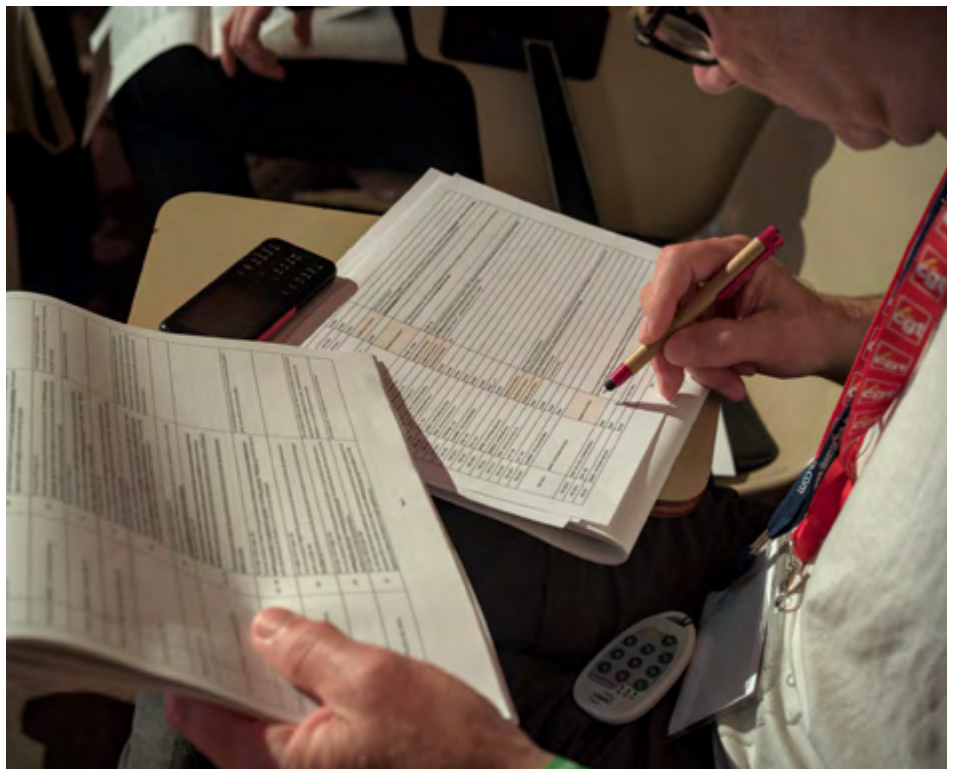


Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

La CGT FERC Sup revendique :

- La défense de la grille indiciaire des fonctionnaires, qui assure l'égalité de traitement entre femmes et hommes à travail égal et même ancienneté ;
- 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 professionnelles, y compris les enseignant-es-chercheur-ses ;
- Le renforcement des droits des personnes enceintes et de la parentalité (surveillance médicale par le médecin de prévention, information sur leurs droits), l'aménagement du poste et d'horaires dès connaissance de la grossesse, l'intégration dans le DUERP de la liste des postes à risques pour les femmes enceintes ;
- Le droit au télétravail pendant la grossesse quelle que soit la durée du contrat ;
- L'allongement de la durée des congés maternité et paternité pour les rendre universels : la CGT propose un congé de 24 semaines, obligatoire pour chaque parent 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 mise en place d'une valorisation effective du travail ou des critères de promotions pendant les périodes de congés maternités ou parentaux ;
- La prise en compte des congés dits « parentaux », jusqu'aux trois ans révolus de l'enfant, pour le déroulement de carrière et le calcul pour la retraite ;
- Des congés parentaux rémunérés, sans perte de salaire ;
- La mise en place de dispositifs d'accompagnement au retour de congés, maternité, paternité et parentaux (faciliter la continuité de l'allaitement maternel, reprise progressive, formations...) ;

- La création de dispositifs contraignants pour faciliter les rapprochements de parents, conjoints, co-parents ;
- La création de crèches universitaires réservées aux agent-es de l'université et aux étudiant-es pour permettre une vraie politique d'accompagnement à la parentalité et affirmer que l'accès à la parentalité ne doit pas être un facteur de remise en cause de la vie professionnelle ou du parcours universitaire.
- L'abrogation des systèmes de primes au mérite qui tendent à accroître l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- Une réelle prise en compte et en charge de l'impact du sexisme et des discriminations de genre sur la santé des femmes, déjà mises à mal par la fermeture des maternités, des centres d'IVG, des plannings familiaux, l'absence de gynécologues, car le sexisme et les discriminations de genre affectent la santé des femmes (selon l'Insee, parmi les personnes déclarant un mauvais état de santé, les femmes indiquent dans 30 % des cas que c'est dû aux discriminations de genre) ;
- Un congé menstruel, sans jour de carence ni certificat médical, pour toutes les personnes menstruées ;
- La prise en compte, en charge, et l'adaptation des conditions de travail (aménagement de poste, télétravail, RQTH...) pour les personnes souffrant d'endométriose ;
- Une adaptation des conditions de travail à la symptomatologie de la ménopause ;
- L'accès à la médecine du travail ;
- L'abrogation de la journée de carence ;
- Pour faire valoir les droits des personnes trans, la CGT FERC Sup revendique de permettre la modification sur simple déclaration des prénoms d'usage et de la civilité choisie dans les documents institutionnels, les adresses e-mails et les contrats de travail ;

Pour combattre les violences sexistes et sexuelles, la CGT FERC Sup revendique :

- D'intégrer la définition des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le règlement intérieur des établissements ;
- De mettre en place des dispositifs d'information, de sensibilisation, de formation de l'ensemble des élu-es (CA, CSA, FS-SSCT, ...) ;
- De mettre en place des observateurs et observatrices égalités formés lors des recrutements ;
- De sensibiliser l'ensemble des personnels aux VSS et aux discriminations, de leur proposer des formations, celles-ci rendues obligatoires pour les personnels en situation d'encadrement, y compris pour les enseignant-es-chercheur-ses, aux membres des instances disciplinaires et des commissions d'enquête ;
- D'intégrer au plan de prévention les risques de violences sexistes et sexuelles : créer des lieux de parole dédiés, mettre en place un dispositif d'accueil et de signalement clairement identifié ;
- De mettre en place des procédures efficaces de détection et de traitement des situations de harcèlement, en particulier des VSS, dans la relation directeur-trice/doctorant-es, avec du personnel dédié et formé. Les comités de suivis individuels ne peuvent jouer ce rôle, étant constitués de personnes non-formées et trop souvent susceptibles de conflits d'intérêts.
- De mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des vic-times ;
- De sanctionner les auteur-ices quelle que soit leur position dans la hiérarchie ;
- D'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) ;
- De 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 auteur·ices et toute censure de la parole des victimes ;

- D'encourager les syndicats à créer des commissions féministes et LGBTQIA+.
- La visibilité croissante des personnes LGBTQIA+ s'accompagne aujourd'hui d'une montée de haine les discriminant et les mettant en danger, quelle que soit leur catégorie, étudiant·es comme personnels. L'université doit être un lieu ouvert et inclusif et doit s'engager dans la lutte contre ces discriminations en concertation avec les communautés concernées. L'université ne doit pas entraver les transitions de genre, qu'elles soient sociales ou administratives (changement de prénom, de civilité..).

4.3 Handicap

Nous rappelons que les travailleur·ses en situation de handicap doivent être régulièrement suivis par la médecine de prévention au titre du suivi médical renforcé (SMR).

Trop souvent encore, les préconisations des médecins du travail (quand il y en a) ne sont pas mises en application par nos employeurs (adaptation du poste notamment). Nos syndicats d'établissement doivent rester vigilants sur tous les aspects liés aux travailleur·ses en situation de handicap de tout type (aménagement du poste de travail, adaptation du poste de travail, temps de travail, formations, évolutions de carrière...). Nos élu·es doivent être formé·es sur les questions anti-validistes et sur ces droits spécifiques pour mieux les connaître et donc mieux les défendre.

Le report de l'âge de départ en retraite, que nous n'acceptons toujours pas, va conduire à l'augmentation significative du nombre de personnes en situation de RQTH, d'agent·es invalides ou inaptes (TMS, RPS...). C'est donc une question qui sera de plus en plus prégnante, avec un accroissement du nombre de personnels en souffrance. La question des fins de carrière des personnels de l'ESR est aussi

un sujet dont il faut nous emparer, dans notre réflexion collective, dans notre pratique syndicale au quotidien.

Toutes nos formations syndicales doivent apporter des éléments pour lutter au quotidien contre toute forme de discriminations, contre les préjugés, les attitudes, les propos, les violences et les injustices dont sont victimes les travailleur·ses. En particulier, il est nécessaire de mettre en place une formation syndicale sur le handicap dans le champ de l'ESR.

La CGT FERC Sup revendique, pour lutter contre le validisme, cause majeure de discrimination au travail et dans les études :

- De cadrer les conditions de l'indépendance des médecins de prévention ;
- Le respect par les établissements des quotas d'agent·es en situation de handicap. Trop d'établissements préfèrent payer de très lourdes amendes plutôt que de procéder à ces recrutements ;
- D'encourager la démarche de RQTH et sa déclaration auprès de l'employeur, pour faciliter l'accès aux droits afférents ;
- De sensibiliser l'ensemble des personnels sur la question du handicap, de leur proposer des formations, celles-ci rendues obligatoires pour les personnels en situation d'encadrement ;
- Un rattrapage national s'agissant des mises aux normes européennes d'accès des campus pour les personnes en situation de handicap ;
- Le respect par l'employeur de

son obligation d'adapter le poste de travail au travailleur·ses, en particulier pour les agent·es en situation de handicap ;

- Le non recours des employeurs à des sociétés extérieures pour répondre à l'obligation d'emploi ;
- Que les agents en situation de handicap soient régulièrement suivis par la médecine de prévention (visite annuelle) au titre du suivi médical renforcé ;
- Que les préconisations des médecins de prévention s'imposent à l'employeur, particulièrement pour les agent·es en situation de RQTH ;
- Que les agents en situation de handicap bénéficient d'un départ en retraite anticipé avec bonification ;
- De mettre en place des dispositifs d'information, de sensibilisation, de formation de l'ensemble des élu·es (CA, CSA, FS-SSCT, ...) ;
- De proposer des formations aux discriminations sur le handicap pour tous les personnels et en priorité pour les personnels en situation d'encadrement ;
- D'intégrer au plan de prévention les risques liés à la discrimination sur le handicap et créer des lieux de parole sur les violences validistes ;
- De mettre en place un dispositif d'accueil et de signalement clairement identifié ;
- De mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes ;
- De sanctionner les auteurs, quels qu'ils ou elles soient ;
- De reconnaître et combattre aussi l'existence de violences validistes à la CGT ;



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

4.4 Racisme systémique et discriminations liées à l'origine

Le racisme systémique est aussi à l'œuvre dans l'ESR (orientation sélective raciste dès l'école, discrimination à l'embauche etc). De plus, le développement des partis et des idées d'extrême droite participe du retour en force des idées et des principes racistes et xénophobes. Les conditions de l'adoption de la dernière loi immigration le 19 décembre 2023 en est une illustration malheureuse. S'y ajoutent des pratiques détestables dans les préfectures et l'accès à des titres de séjours relève d'un parcours chaque jour semé d'embûches supplémentaires, sans parler de la multiplication des décisions d'Obligation à Quitter le Territoire Français (OQTF). Cela concerne de nombreux étudiant-es mais également un nombre croissant de personnels victimes de cette xénophobie croissante.

Nous devons renforcer notre travail sur ces questions de racisme. C'est pourquoi un collectif fédéral sur cette question a été créé à la FERC CGT après le congrès de mai 2023. La CGT FERC Sup se doit d'y prendre toute sa part.

Les établissements d'enseignement supérieur doivent rester un lieu d'accueil pour toutes et tous, dans la diversité. Aucune discrimination liée à l'origine ne peut y être tolérée. Le racisme et la xénophobie doivent y être combattus sans relâche. Il convient de s'appuyer

sur les remontées de nos syndicats ainsi que sur les résultats de l'enquête ACADISCRIS sur les traitements inégaux et des discriminations dans le monde académique pour élaborer une action syndicale contre le racisme dans notre champ professionnel. La CGT FERC Sup incite les syndicats à combattre le racisme systémique au sein des institutions au niveau de l'embauche, des carrières et promotions mais aussi au niveau de l'accès même aux formations pour les étudiant-es racisé-es (stages, master...).

La CGT Ferc Sup revendique :

- De mettre en place des dispositifs d'information, de sensibilisation, de formation de l'ensemble des élu-es (CA, CSA, FS-SSCT, ...) ;
- De proposer des formations sur la discrimination liée à l'origine pour tous les personnels et en priorité pour les personnels en situation d'encadrement ;
- D'intégrer au plan de prévention les risques liés au racisme et créer des lieux de parole ;
- De mettre en place un dispositif d'accueil et de signalement clairement identifié ;
- De mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes ;
- De sanctionner les auteurs, quels qu'ils ou elles soient ;
- De reconnaître et combattre aussi l'existence de violences racistes

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.

4.5 Lutte contre l'extrême droite

La politique de plus en plus réactionnaire et autoritaire de Macron, ainsi que l'accélération de ses attaques contre les travailleur-ses, tout comme la mise en place de lois régressives et xénophobes telle que la Loi asile immigration pavent la route à l'extrême droite et à ses idées. Dans cette droite ligne, le gouvernement veut réviser la Constitution pour supprimer le droit du sol—déjà largement écorné en France—à Mayotte, préparant le terrain pour une généralisation partout. La lutte contre l'extrême droite requiert de combattre résolument Macron ici et maintenant.

Si les discriminations ne relèvent pas du seul fait de l'extrême droite, elles sont bel et bien inscrites dans son ADN. Si l'extrême droite arrivait au pouvoir demain, nul doute que sa politique serait faite de reculs historiques quant à nos conquêtes sur les droits des étranger-es, les luttes féministes et pour les droits des LGBTQIA+.

Pour ne donner que deux exemples, le RN reviendrait d'une manière ou d'une



autre sur le droit à l'IVG et sur le mariage pour toutes et tous.

Sans nul doute également, l'instauration de la priorité nationale dans la Constitution (indiquée dans le programme du RN de 2022) amènerait à l'avènement d'une société où le racisme serait institutionnalisé dans toutes les couches de la société : école, établissements d'enseignement supérieur, logement, santé, emploi, etc.

Concernant l'enseignement supérieur, dans son programme présidentiel de 2022, le RN avance quelques points : instauration d'un chèque formation versé par l'État accessible à tous les 18-25 ans qui feraient le choix de l'alternance ou de la formation professionnelle. Selon lui, « *il correspondra à 50% de ce que coûterait la formation d'un jeune s'il était scolarisé dans une filière générale* ». Autrement dit, pour des raisons visiblement financières et dans le but de faire des économies, la proposition du RN est avant tout d'orienter massivement les jeunes vers les filières professionnelles. C'est une incitation à commencer à travailler plus tôt (en cohérence avec ses propositions sur les retraites) dont on sait pertinemment que le public visé sont les jeunes les plus précaires. Cette proposition vise de toute façon à répondre aux « besoins de la nation » et aux exigences des entreprises en envoyant le plus tôt possible les jeunes au travail.

De ce fait, les établissements d'enseignement supérieur et les longues études ne seraient réservées qu'à une élite ou à celles et ceux qui le méritent. C'est d'ailleurs ce que Marine Le Pen précisait dans une interview donnée à L'Étudiant, en 2022 : « *La mixité sociale ne peut passer que par la méritocratie, et non par un nivellement par le bas systématique. Bien sûr, nous mettrons en place des bourses au mérite et maintiendrons les bourses existantes, mais je ne crois pas aux solutions de quotas ou de discrimination positive qui sont, au fond, profondément injustes.* »

Mme Le Pen promet par ailleurs de construire 100 000 logements étudiants sur cinq ans en instaurant la priorité

nationale dans la loi. Autrement dit, à dossier équivalent, les étudiant-es français seraient servis en premier. Elle veut par ailleurs mettre en place un complément de revenu plafonné à 300 euros par mois aux étudiant-es français qui travaillent... mais sous réserve qu'ils ou elles valident leurs semestres d'études ! Sur ce dernier point, et comme souvent au RN, aucune remise en cause sur le fait même que des étudiant-es doivent travailler pour financer leurs études !

D'une manière générale, le monde que nous propose le RN est à l'opposé de nos valeurs académiques, faites de tolérance, d'écoute et de respect, et dans lequel les missions de service public, gratuit, de qualité, ouvert à tous, de l'ESR seraient dégradées voire interrompues. Son projet est fondé sur le rejet de l'autre, sur la désignation de boucs émissaires et ce sans jamais remettre en cause le système économique, capitaliste, dans lequel nous vivons.

L'extrême droite a toujours été l'alliée du patronat et en matière d'enseignement supérieur et de recherche, il en sera de même : les intérêts du patronat continueront de guider les réformes et les libertés académiques seront en ligne de mire. Si le RN est, pour l'instant, la seule organisation politique d'extrême droite en mesure de prendre le pouvoir (d'où l'attention particulière qui doit lui être portée), elle n'est que la pointe avancée de toute la galaxie d'extrême droite.

Dans son sillage, ses idées se répandent et d'autres groupes se créent, se renforcent.

Le lamentable échec de Zemmour à la dernière élection présidentielle ne doit pas faire oublier la dangerosité de son programme et sa possible capacité à fédérer d'autres forces politiques.

Mais ce sont aussi l'ensemble des groupuscules violents qui se développent un peu partout sur le territoire, qui doivent nous faire redoubler de vigilance. À l'université, le danger est réel dans plusieurs établissements, notamment à travers la Cocarde Étudiante qui sert de couverture à des groupes violents comme le GUD, les anciens du Bastion Social, etc.

L'université et le monde académique ne sont pas préservés des idées d'extrême droite. La perméabilité de ces idées s'illustre notamment par certaines directions et certains collègues qui entravent certains travaux universitaires, en particulier les travaux en sciences sociales sur les discriminations, sur le genre, le racisme ou les questions LGBTQIA+ par exemple. À Sciences Po Grenoble, c'est ainsi un atelier intitulé « Racisme, islamophobie, antisémitisme » qui s'est vu empêché de se tenir par deux enseignants, en mettant la pression sur la direction et en tenant eux-mêmes à cette occasion des propos racistes, sexistes et discriminatoires y compris à l'encontre de leurs propres collègues. Ce sont d'ailleurs souvent les mêmes qui, d'un côté s'attaquent ainsi aux libertés académiques, avant d'aller crier à la censure dans de grands médias nationaux.

La CGT FERC Sup devra s'emparer de cette problématique et proposer à ses syndicats et à ses syndiqué-es des outils pour les aider à contrer, sur le terrain, le développement exponentiel du fascisme.

Dans cette optique la CGT FERC sup encourage les syndicats membres de l'Union nationale et tous leurs syndiqués à s'engager dans les collectifs ALS (Animation des Luttes et Sécurité) et à renforcer les possibilités d'auto-organisation et d'autoprotection des initiatives syndicales. En ce sens, les responsables syndicaux, à tous les niveaux, sont encouragés à prendre en considération ces questions d'organisation et de protection de leurs initiatives dès l'élaboration de celles-ci.

En lien avec la FERC CGT, la CGT FERC Sup s'engage à travailler sur la thématique en :

- Éditant des argumentaires et du matériel propre à notre champ et au-delà ;
- Écrivant régulièrement des articles sur le sujet dans l'Écho du Sup ;
- Faisant la promotion des formations CGT de lutte contre l'extrême droite ;
- Continuant son adhésion à l'association VISA.

Partie 5 *International*

La lutte contre la guerre

Face au gouvernement Macron qui augmente considérablement les crédits de guerre (+413 Mds € pour le ministère de la « Défense ») au détriment des services publics indispensables (École, hôpitaux, universités, transports publics...), qui développe une phraséologie guerrière (le « réarmement »), qui renforce l'industrie d'armement..., la CGT FERC Sup combattra contre les guerres et pour la paix.

La solidarité internationale

La CGT FERC Sup participe à la campagne BDS (Boycott Désinvestissements Sanctions) des produits israéliens et elle appelle à participer au boycott des

institutions universitaires israéliennes. Elle dénonce également les partenariats entre des universités et certaines entreprises qui investissent en Israël, notamment dans le domaine de l'armement, comme Safran et Thalès.

La CGT FERC Sup mène donc spécifiquement des campagnes pour le boycott des institutions universitaires israéliennes et des collaborations entre laboratoires en France et en Israël. Il s'agit notamment d'appeler à ne pas participer à des programmes de recherche et à des événements scientifiques financés par et/ou supposant des partenariats institutionnels avec Israël ou des institutions israéliennes. Avec ses syndicats d'établissement, elle met également à jour la liste des collaborations identifiées et dénonce les partenariats entre des universités et des entreprises investissant en Israël, notamment les

entreprises liées à l'armement.

Par ailleurs, la CGT FERC Sup, dans le cadre de la FERC, mènera des campagnes de solidarité avec tous·tes les membres de la communautés universitaires, personnels de tous statuts et étudiant·es, menacé·es ou victimes de répression et de violence. Plus largement, elle cherche à faciliter l'accueil en France des réfugié·es fuyant de telles situations.

De manière générale, La CGT FERC Sup développera au plan international des relations avec des organisations syndicales partageant ses valeurs et subissant les attaques de gouvernements ou de mouvements opposés aux libertés syndicales, civiles et politiques, ou de toutes formes d'impérialisme et de colonialisme.



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Résultats des votes :

Les syndiqué·es s'expriment

Rapport d'activité

Inscrits	22658	%
Exprimés	21714	95,83%
Pour	20616	94,94%
Contre	219	1,01%
Abstention	879	4,05%

Rapport Financier

Inscrits	22658	%
Exprimés	21946	96,86%
Pour	21641	98,61%
Contre	0	0%
Abstention	305	1,39%

Quitus

Inscrits	22658	%
Exprimés	21946	96,86%
Pour	21806	99,36%
Contre	42	0,19%
Abstention	98	0,45%

Document d'orientation

Partie 1

Inscrits	22658	%
Exprimés	22450	99,08%
Pour	20620	91,85%
Contre	455	2,03%
Abstention	1375	6,12%

Document d'orientation

Partie 2

Inscrits	22658	%
Exprimés	22450	99,08%
Pour	21035	93,70%
Contre	311	1,39%
Abstention	1104	4,92%

Document d'orientation

Partie 3

Inscrits	22658	%
Exprimés	21946	96,86%
Pour	18912	86,18%
Contre	1777	8,10%
Abstention	1257	5,73%

Document d'orientation

Partie 4

Inscrits	22658	%
Exprimés	22450	99,08%
Pour	20880	93,01%
Contre	517	2,30%
Abstention	1053	4,69%

Document d'orientation

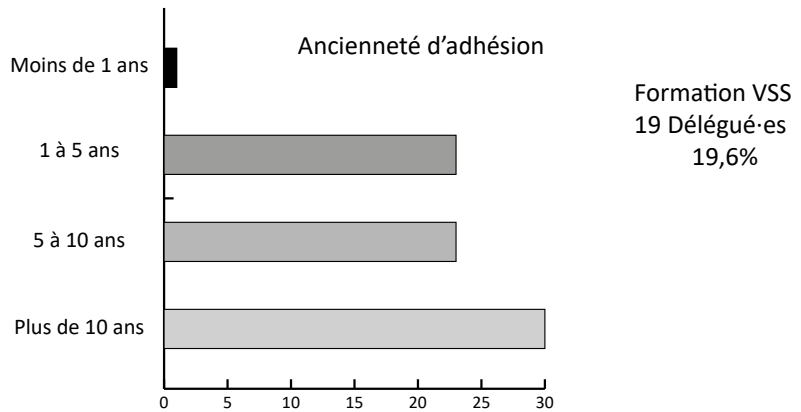
Complet

Inscrits	22658	%
Exprimés	22450	99,08%
Pour	20672	92,08%
Contre	492	2,19%
Abstention	1286	5,73%

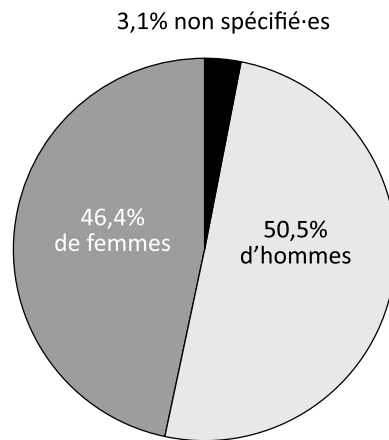
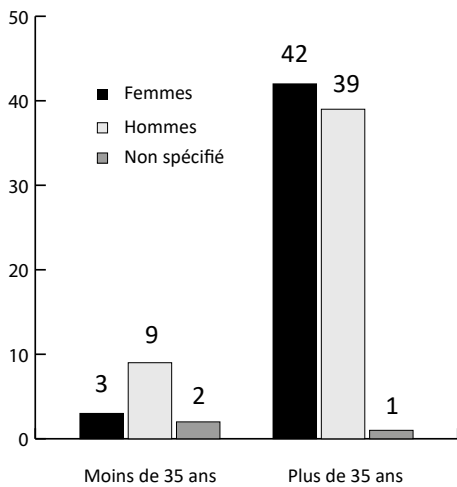
Rapport de la commission des mandats : Un aperçu des congressistes

Participation :

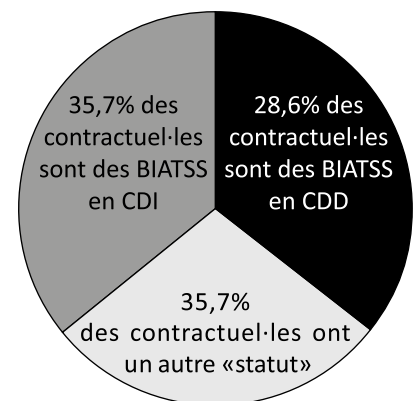
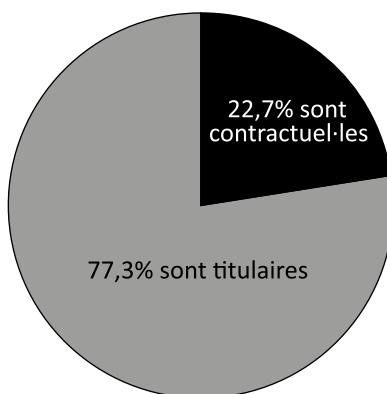
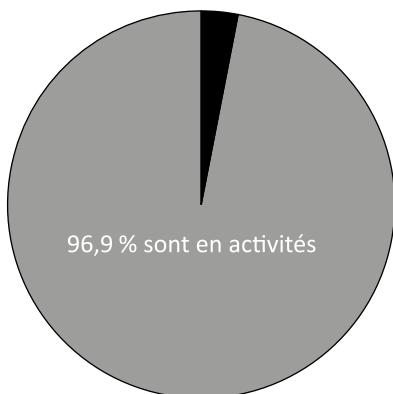
- 97 Délégué·es
 - 21 BN-CFC
 - 7 invité·es Syndicat
 - 7 invité·es autres
- la plus jeune déléguée a 24 ans
 - le plus âgé a 76 ans (adhérent à la CGT depuis plus de 50 ans)



Parmi les délégué·es



3,1 % sont retraité·es



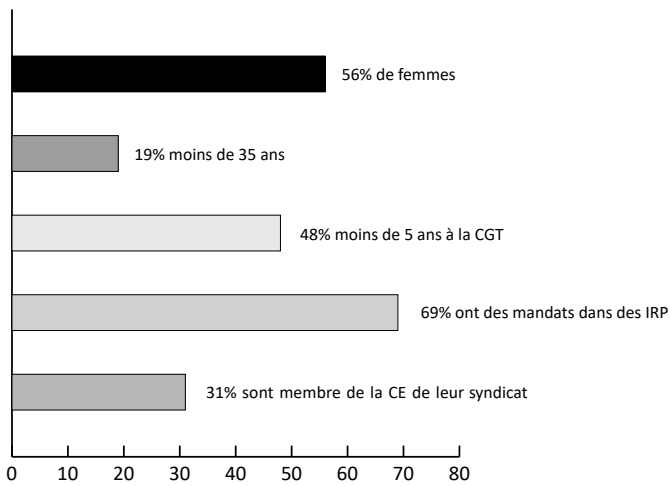
Responsabilités électives

Mandat dans une instance	76	78,4 %
Mandat en interpro	20	20,6 %

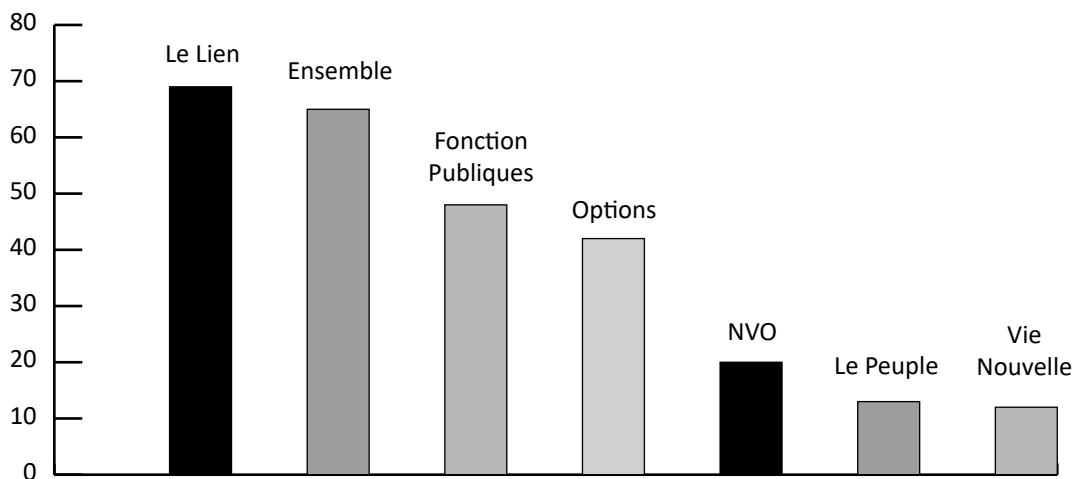
Elu-es CSA	47	
Dont formation CSA faite	12	25,5 %

Elu-es F3SCT	49	
Dont formation travail santé base faite	12	24,5 %

Les nouveaux et nouvelles congréssistes :



Lecture de la presse syndicale



La nouvelle direction élue

Une équipe pour 3 ans

Bureau National	POUR	% Pour	CONTRE	Abstention
Christophe AL SALEH	21218	93,6%	50	1182
Pierre BAGHDAD	21363	94,3%	50	1037
Marc BEGUE	21218	93,6%	50	1182
Frédérique BEY	21218	93,6%	50	1182
Philippe BLANCHET-LUNATI	20820	91,9%	50	1580
Camille BORNE	21761	96,0%	50	639
Cedric BOTTERO	21218	93,6%	50	1182
Grégoire CHARLOT	21218	93,6%	50	1182
Guillaume DEFRANCE	21218	93,6%	50	1182
Thomas DEGAYE	21218	93,6%	50	1182
Olivier DRIGET	21218	93,6%	50	1182
Alex KORBER	21218	93,6%	50	1182
Solveig LANGEN	21218	93,6%	50	1182
Vincent MARTIN	21761	96,0%	50	639
Priscillia MEYER	21218	93,6%	50	1182
Françoise MORREL-DEVILLE	21761	96,0%	50	639
Jean-Marc NICOLAS	21218	93,6%	50	1182
Baptiste PAGNIER	21761	96,0%	50	639
Yannick PERROT	21218	93,6%	50	1182
Christel POHER	21218	93,6%	50	1182
François POUPET	21218	93,6%	50	1182
Amandine RENAULT	21218	93,6%	50	1182
Christine ROQUET	21218	93,6%	50	1182
Martine SALM	21218	93,6%	50	1182
Frédéric SECHAUD	21218	93,6%	50	1182

CFC	POUR	% Pour	CONTRE	Abstention
Thierry BASTIEN	21639	95,50%	0	579
Sylvette CHEVALIER	21639	95,50%	0	579
Souad HOUAMA	21639	95,50%	0	579
Dominique SCHEERS	21639	95,50%	0	579
Hervé THEPAULT	21639	95,50%	0	579

Les délégations du congrès : Les représentant·es des syndiqué·es

Université d'Aix-Marseille

BAUME Valérie
HINET-DEBAIN Romain
MELOT Clothilde
POUELLE Bruno
RENAULT Amandine
WAJS Luc

Université de Picardie Jules Verne

AL-SALEH Christophe

Université d'Angers

CERVELLE Richard

Agence Nationale de la Recherche

DECOSTAIRE Isidore

Université de Bordeaux

LUBAC Bertrand
NZIYUMVIRA Alphonse

Université de Bretagne Occidentale

STEFANIAK Fabien

CEREQ

SECHAUD Fred

CNAM

CHERIF OUAZANI Louisa
HAVAS Marion
JELFA Mohamed
KERBACHE Leila
MONTEBAULT Fabrice

EHESS

PAGNIER Baptiste
ZUCCON Marina

ENS de Lyon

GUITOUN Férouze
LUY Clément
VAGNEUR Ludivine
LAINEY Dominique

Université de Technologie de Compiègne

CRUBILLE Paul

Université Grenoble Alpes

BENCHIKH-LEHOCINE Halima
BENDIAB Nedjma
CHARLOT Gregoire
COURSEAUX Moira
DELAVAL Gwenaël
HOUAMA Souad
JOUBIER Aurélien
LE PORT Yannick
SAÏDOUNE Samira

IMT

KÜHNE Ulrich
LETROU Christine

Université de Lille

CIONI Fabio
DAUSQUE Céline
LABORDE Inès
PROISY Stéphanie
RUCKEBUSCH Benoît
SCHEERS Dominique
VANYPER Brigitte
VUYLSTEKER Christophe

INSA Lyon

FERRIER Pierre

Université Claude Bernard Lyon 1

BENETEAU Pierre
CELLE Marie Laure

Université Lumière Lyon 2

BERNARD Mathis
MALLET Julia

MUSEUM

CARIOU Marie
JOHANNES Lola
MARTIN Alexis
VERLEYE Ingrid

Université de Lorraine

MELY Patricia
OMHOVERE Gwenaëlle
SALM Martine

Université Paris Nanterre

DUMOULIN Hugo

Nantes Université

BONNEMAINS Vincent

PAVIOT Erwann

DELANNOY Jean-Marie

Université Côte d'Azur

GUITTON Florence

Université Panthéon-Sorbonne

BIGIARINI Pauline

LESAGE Bastien

Université Paris 8 Vincennes - Saint-Denis

CHAILLOUX Marie

DUBOIS Valérie

PUECH Toshiro

Université Paris Cité

ALLALI Ammar

BOQUET Xavier

Université de Perpignan Via Domitia

FALCO Cédric

SAUNIERE Veronique

Université de Poitiers

POITIERS Valérie

TRANOY Anne

Université Rennes 2

BARBIER Eric

Université de Rouen Normandie & INSA

LAUGEROTTE Éric

MACADRE Bruno

Université Jean Monnet

IDIR Zoulika

Université Savoie Mont-Blanc

ADLOFF Catherine

KESSAR Mouloud

Université Sorbonne Nouvelle

HERVOUËT Martin

MENARD Cédric

RUBIO-MILET Emma

BOULANGE Antoine

BOUSSOURRA Aïcha

CRETEY Laurent

Université de Toulon

BOTTZECK Olivier

PERROT Yannick

Sorbonne Université

DESIDERI Ada

GAUDARD Nathalie

HARRY Frédérique

LAJOINIE Florence

PAUMIER Géraldine

Toulouse INP

ALBAGNAC Julie

Toulouse Occitanie

DI CARLO Nathalie

RABAYROL Jérôme

ROMANET Lionel

Université Polytechnique Hauts-de-France

PERTUIS Nicole

Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines

ZORELLI Moundy

Invité-es

CGT FERC Sup - ANTONUCCI Jean-Luc

CGT FERC Sup - BERGER Cendrine

EDUC'ACTION - MARCILLOUX Michaël

EDUC'ACTION - VUILLET Isabelle

EHESS - RABIER Christelle

FERC - BARIAUD Christine

FERC - VANBESIEN Charlotte

FSE - GROMADA Michelle

FSE - VIGNEAU Claire

IHS FERC - LABRANCHE Jean Claude

SNTRS CGT - TACK Josiane

CGT INRAE - TILLARD Pascal

UGICT - LE BERDER Agathe

Université Claude Bernard Lyon 1 - KADRI Faiza

MUSEUM - MORVAN Marc

Université Paris Nanterre - COUJOU Manon

Université Paris 8 - GHALEM Hayet

Université Paris 8 - ROQUET Christine

Université Savoie Mont Blanc - DEFRANCE Guillaume

FSU SNESUP - MAURIAT Caroline

FO ESR - MERCHER Joanne

Membres du BN et CFC sortant

- BEGUE Marc
- BORNE Camille
- BOTTERO Cedric
- BEY Frédérique
- CHARRIER Marie-Claude
- CHEVALIER Sylvette
- DEGHAYE Thomas
- DRIGET Olivier
- GUILBERT Jacques
- KORBER Alex
- LANGEN Solveig
- LUNEL Bethsabée
- MACE Arnaud
- MARTIN Vincent
- MEYER Priscillia
- MORELLE-DEVILLE Françoise
- NICOLAS Jean-Marc
- POHER Christel
- POUPET François
- REY Benoit
- VIGO Fabrice



Organisation

- LARROUZE Loïc
- DUPLESSIS Alexandre
- ADOUANE Hamid
- EUZEBE-EGOUY Guylène



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

 **Photos des délégations**

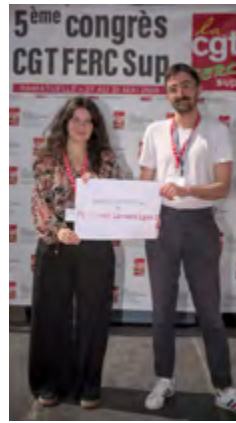


Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

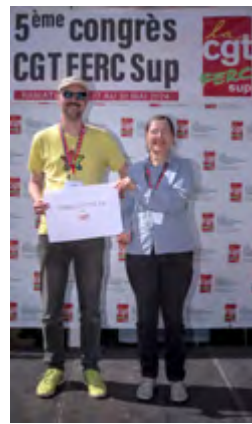
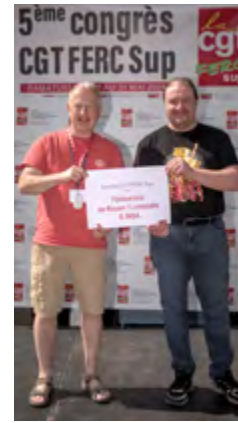
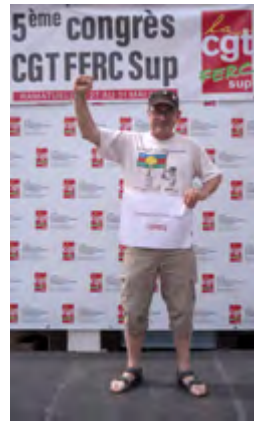


Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Glossaire des acronymes

AEF	Agence Éducation et Formation	FERC	Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture		
AENES	Agent de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	FS-SSCT	Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail	RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignant-es et chercheur-ses
ALS	Animation des Luttes et Sécurité	FSU	Fédération Syndicale Unitaire	RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
ANR	Agence nationale de la recherche	HC	Hors classe	RPS	Risques psycho-sociaux
AS	Accident de service	HDR	Habilitation à diriger des recherches	RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
AT	Accident de travail	IA	Intelligence artificielle	RSO	Risques socio-organisationnels
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	IHS CGT	Institut d'histoire sociale CGT	RTT	Réduction du temps de travail
BIATSS	Personnels non-enseignants du supérieur regroupant les bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens et les personnels sociaux et de santé	INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement	SNTRS CGT	Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique CGT
BN	Bureau National	INRS	Institut national de recherche et de sécurité	SNU	Service national universel
BUT	Bachelor universitaire de technologie	INSPÉ	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
CAP	Commission administrative paritaire	ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	TMS	Trouble musculo-squelettique
CDD	Contrat à durée déterminée	LDG	Lignes directrices de gestion	UD	Union Départementale
CDI	Contrat à durée indéterminée	LPR	Loi de Programmation de la Recherche du 24 décembre 2020	UFSE CGT	Union Fédérale des Syndicats de l'État CGT
CFA	Centre de formation d'apprentis	LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007	UGICT CGT	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT
CGT	Confédération générale du travail	LTFP	Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	UL	Union Locale
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	MCF	Maître ou maîtresse de conférence	VISA	Vigilance et initiatives syndicales antifascistes
CIR	Crédit Impôt Recherche	MEN	Ministère de l'éducation nationale	VSS	Violences sexistes et sexuelles
CITIS	Congé pour invalidité temporaire imputable au service	MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	ZRR	Zone à régime restrictif
CNESER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche	QOQF	Obligation à quitter le territoire français		
CNU	Conseil National de l'Union	ORE	Loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants du 8 mars 2018		
CNU	Comité National des Universités	PAC	Prélèvement automatique des cotisations		
COMP	Contrat d'objectifs, de moyens et de performances	PACA	Prime pour charge administrative Prime d'encadrement doctoral et de recherche		
ComUE	Communauté universitaire d'établissements	PEDR	Programmes d'Investissement d'Avenir		
CPJ	Chaire de professeur junior	PIA	Partenariats Publics-Privés		
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires	PRP	Prime de responsabilité pédagogique		
CSA	Comité social d'administration	PU	Professeur-e des universités		
CT	Comité Technique	RCE	Responsabilités et compétences élargies		
CVEC	Contribution de vie étudiante et de campus	RIA	Restaurant interadministratif		
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels	RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'ex-pertise et de l'engagement professionnel		
DUT	Diplôme universitaire de technologie				
EPA	Établissement public à caractère administratif				
EPE	Établissement public expérimental				
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial				
ESAS	Enseignants du second degré affectés dans le supérieur				
ESR	Enseignement supérieur et recherche				



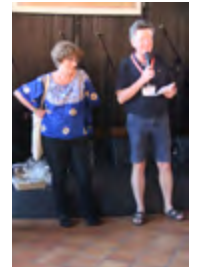
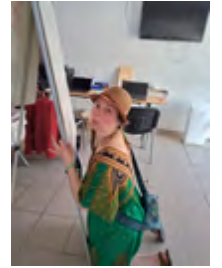


Photo : © Syndicats de l'Union CGT FEREC Sup

 **Photos Congrès**



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

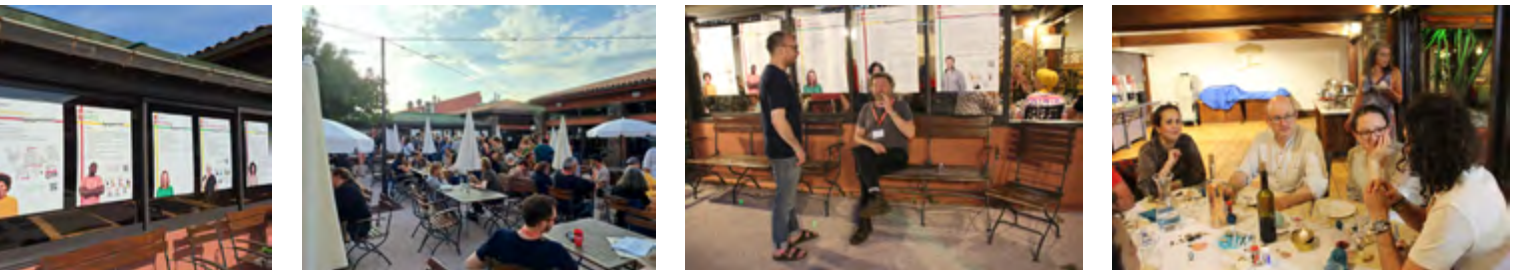


Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup



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*

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup ■ n°6 - Octobre 2024