

DOSSIER :
Conférence
de l'Union fédérale
des retraités
12-13 octobre 2010
à Montreuil

RETRAITES

DES SOLUTIONS IL Y EN A !



Signez la pétition en ligne sur
www.cgt.fr

- 2 > Santé au travail
- 3 > Éditorial
- 4 > Actualité : Retraites
- 5 > Pub MACIF
- 6 > Éducation
- 8 > Le Sup
- 11 > DOSSIER
Conférence UFR
- 16 > Pub GNP

On vous demande de vous tuer à la tâche, pas de vous suicider !

Telle pourrait être la conclusion croisée entre le slogan sarkosien " Travailler plus pour gagner plus " et le plan Darcos pour prévenir les suicides.

Les médias se sont emparés des suicides au travail. Cela a pris une telle ampleur que X. Darcos a donné trois mois aux entreprises de plus de 1000 salariés pour étudier, discuter, recenser... Des négociations fleurissent ainsi partout, y compris dans nos secteurs.

Les accords proposés portent tous sur les " *risques psychosociaux* ", appellation pudique pour parler de toutes les souffrances mentales générées par le travail. Ils ont tous un dénominateur commun : ils sont réduits à la seule notion de stress. On peut, dès lors, légitimement se demander pourquoi un tel rétrécissement au seul stress.

En fait, cette petite porte d'entrée sur les souffrances mentales est bien commode pour éviter de comprendre ce qui se passe réellement en matière de problèmes psychosociaux, d'anxiété, de tensions et de pressions mentales, d'usure psychique chez ceux qui travaillent.

Le résultat, c'est que l'on obtient l'effet inverse, celui de compliquer l'identification des causes de souffrances mentales en les masquant sous le titre générique de " *stress* " et de plomber ainsi les débuts de réponse, de solutions, bref : l'instauration d'une réelle prévention.

Faut-il alors boycotter les négociations circonscrites au stress ? Bien évidemment non, car les souffrances psychiques, stress compris, sont d'abord et avant tout un problème d'organisation du travail. Elles démontrent que l'ensemble des conditions de travail se sont dégradées, qu'elles sont issues d'une forte demande psychologique couplée à une faible latitude décisionnelle. (C'est-à-dire qu'il faut toujours en faire plus, chacun se débrouille seul, sans moyen mais avec un maximum de pression...).

C'est aujourd'hui le surtravail qui génère plus de productivité, aussi bien dans le privé que dans le public. C'est sur cela qu'il faut agir ! Nous devons donc particulièrement veiller au contenu et à l'élargissement des accords proposés à négociations et signatures. Il nous faut analyser le travail réel, le mettre en cause, sous peine d'être coincés et condamnés à cogérer le risque, à avoir à mettre les salariés en cause.... Il nous faut surtout porter la question des marges de manœuvre des salariés, en matière d'espaces possibles de délibération, de concertation sur l'organisation du travail, d'espaces de respirations (ex : pauses) et de discussion sur la bonne façon de travailler.

" Qu'un suicide puisse se produire sur le lieu de travail indique que toutes ces conduites d'entraide et de solidarité (...) se sont effacées des usages ordinaires de la vie de travail. A la place, le chacun pour soi et la solitude pour tous sont devenus la règle " C. Dejours.

Collectif FERC travail santé

www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr



Le Lien

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

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

Imprimerie : Rivet Presse Edition



Retraite : n'attendons pas la rentrée

La crise grecque, ses suites en Espagne, au Portugal, en Irlande..., les menaces qui pèsent sur un euro voulu fort ont conduit nos gouvernements à élaborer un plan de secours ne répondant, une nouvelle fois, qu'aux intérêts des banques et des marchés financiers.

Mais rassurer ces marchés financiers, c'est donner des gages aux banques sur le remboursement de la dette financière au détriment de la " dette sociale ".

Ainsi, la rigueur qu'on nous promet, sans la nommer, frappera l'ensemble des salariés, actifs et retraités et en priorité, comme à l'habitude, les plus modestes et les fonctionnaires. L'annonce du gel des dépenses publiques, comme partout ailleurs en Europe, pour les trois ans à venir, se traduit par la fin des mesures fiscales et d'allocations pour les ménages modestes. Mais ce coup de frein à l'investissement social se traduira par toujours plus de suppressions d'emplois notamment dans la fonction publique.

Au moment où vous lirez ces quelques lignes, le projet gouvernemental de loi sur les retraites aura été rendu public. Nous savons déjà que la gestion du dossier retraite par le gouvernement est, elle aussi, un signal fort donné aux marchés financiers.

Comme le souhaitait Sarkozy, il devrait être décidé de reporter l'âge légal au-delà de 60 ans à un rythme plus rapide que prévu ; 62 ans en 2015, 63 ans en 2018. Cette mesure, chère au Medef, devrait apporter en 2030 la moitié du besoin de financement des retraites des salariés du privé, soit 17 milliards d'euros.

A cela s'ajouterait, pour les fonctionnaires, une hausse progressive (3 %), sur plusieurs années, du taux de cotisation retraite.

Ainsi, la solution proposée par le gouvernement est, une nouvelle fois, de faire porter l'essentiel de la réforme sur les salariés même s'il est annoncé pour les entreprises une réduction d'environ 2 milliards des allègements de charges sur les bas salaires ainsi qu'une taxe sur les hauts revenus et les revenus du capital.

Enfin, n'oublions pas qu'au regard de la situation actuelle de l'emploi, et notamment de l'emploi des seniors, le relèvement de l'âge légal s'annonce comme une machine à fabriquer des chômeurs de longue durée et à réduire fortement le montant des pensions de retraites.

**“Le 24 juin ,
se donner les
moyens de faire
mieux encore.”**

Le 27 mai dernier, les salariés ont montré leur détermination à rejeter une nouvelle réforme comptable, de leur système de retraite, affirmant ainsi qu'ils ne sombrieraient pas dans le fatalisme dans lequel certains souhaitent les enfermer.

Le 24 juin prochain, il s'agira de se donner les moyens de faire mieux encore. De la réussite de cette nouvelle journée de grèves et de manifestations appelée par la Cgt, la Cfdt, la Cftc, l'Unsa, la Fsu et Sud, dépendra une rentrée placée sous le signe de l'offensive lorsque le projet sera présenté à l'Assemblée Nationale et au Sénat sans attendre l'Euro manifestation du 29 septembre à Bruxelles.

► Par Richard Béraud
Secrétaire général

Retraite : un choix de société.

Malgré une campagne médiatique de désinformation orchestrée par le gouvernement et relayée abondamment par la presse nationale, malgré la parution du document d'orientation présenté comme une base du futur projet de Loi par le ministère du travail à la veille de la journée de grève et de manifestations, les salariés et les retraités se sont très fortement mobilisés le 27 mai dernier pour l'avenir des retraites et particulièrement pour le maintien de l'ouverture du droit à 60 ans.

Ce projet de Loi présenté mi-juin aux organisations syndicales et patronales sera soumis au conseil des ministres le 13 juillet puis à l'Assemblée Nationale les 7 et 8 septembre.

Le document d'orientation gouvernemental trace les pistes qui constituent les 3 piliers de la réforme envisagée : allongement de la durée des cotisations, report de l'âge légal au-delà de 60 ans, refus d'augmenter le niveau des cotisations, patronales, en particulier.

Tout en maintenant le régime actuel par répartition, il veut contraindre les Français à se tourner, en complément, vers des régimes à comptes notionnels ou à points (cotisations définies mais prestations fluctuantes et non garanties, éventuellement attachées à un calcul virtuel d'espérance de vie par branche professionnelles ...) par la baisse des niveaux de pensions. Il ouvre ainsi en grand la porte au recours à la capitalisation sans pour autant atteindre les espérances du MEDEF, qui par la voix de sa présidente préconise le *"tout capitalisation"* prenant l'exemple éclairant du système chilien mis en place par Pinochet...

Le gouvernement se fait le champion du maintien du pouvoir d'achat et fait fi de la projection du COR qui prévoit un décrochage de près de 30% du niveau de pension. Woerth se garde de constater la chute actuelle du niveau des pensions liée aux conséquences des différentes réformes de 1993 à 2007.

L'officialisation de la revalorisation des pensions sur les prix dont l'évolution est plus faible que l'évolution du salai-

re moyen (- 6% entre 1994-2003 pour 60% des retraités) y a contribué.

A cela se sont ajoutés, décote, calcul sur les 25 meilleures années dans le secteur privé ou disparition des bonifications enfants remplacées par une majoration d'assurance pour les femmes dans la fonction publique...

Ce n'est pas avec ces choix idéologiques que l'on parviendra à l'équilibre du financement de la protection sociale. Au contraire, le gouvernement cherche à se désengager financièrement d'où, par exemple, le projet aujourd'hui abandonné de création d'une caisse de retraite pour les agents de la fonction publique devant l'opposition de la CGT et de l'ensemble des organisations syndicales.

Il veut aussi minimiser le plus possible les cotisations patronales et remet en cause la participation des entreprises à la solidarité nationale en poursuivant les exonérations systématiques.

Or, 0,24 point d'augmentation des cotisations patronales apporterait 24,8 milliards d'euros à la protection sociale. Il conviendrait de chiffrer ce qu'a réellement entraîné les milliards d'exonération attribués sous couvert de création d'emplois au même titre que la crise économique et financière actuelle qui, avec ses 680 000 emplois supprimés, a déjà coûté 600 milliards d'euros...

Pour la CGT, la question du financement est cruciale. L'assiette des cotisations patronales doit reposer sur la

totalité de la valeur ajoutée de l'entreprise.

Pour autant, il faut différencier le taux de cotisation des entreprises qui créent de l'emploi stable et conforme au droit du travail des autres. Il faut aussi instaurer une cotisation pour tous les revenus financiers. De l'argent, il y en a, 83 milliards de dividendes ont été versés aux actionnaires en 2008 !

Sur ce sujet, l'annonce de Sarkozy sur une taxation de certains revenus financiers (5 milliards d'euros sur les 70 disponibles) est non seulement sans fondement mais pervers, car elle ne s'appliquerait qu'aux "risques" relevant du fonds solidarité vieillesse (invalidité, accidents du travail...). Elle pourrait conduire ainsi à sortir ces risques du système actuel de protection sociale. Le projet d'un traitement spécifique du dossier *"dépendance des personnes âgées"* confirme ces craintes.

Contrairement à ces contre-réformes que les gouvernements libéraux, à l'échelle européenne d'ailleurs, cherchent à imposer aux populations, la CGT avance des propositions assurant l'équilibre du système à long terme, le niveau de pension et le droit à une retraite pleine et entière dès 60 ans.

C'est désormais notre capacité à construire un rapport de force majeur le 13 juillet puis à la rentrée de septembre qui déterminera le choix de société que nous voulons.

" Audience Chatel " : vraiment peu de choses à retenir.

Nommé en juin 2009, pour mener une politique de " gestion des ressources humaines ", Luc Chatel, qui a conduit la mise en place des réformes engagées par ses prédécesseurs malgré les mobilisations des personnels, se métamorphose aujourd'hui en gestionnaire des affaires courantes. Il est vrai que dans le contexte actuel, même la politique éducative se fait à Bercy !

Sur le front de l'emploi...

L'annonce du gel des dépenses publiques en France pour les trois ans à venir, présenté comme seule réponse à une nouvelle crise du capitalisme, pour sauvegarder les intérêts des marchés financiers, se traduira par toujours plus de suppressions d'emplois dans la fonction publique.

Ainsi est déjà réaffirmée la politique du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, est déjà évoquée la suppression de 16 000 emplois dans l'éducation nationale pour la rentrée 2011. Ceci se traduira par une augmentation du nombre d'élèves par classe, la fin de la scolarisation des moins de trois ans, la suppression des enseignants spécialisés, des assistants étrangers de langues et des intervenants extérieurs. Cette politique condamne à terme le service public d'éducation, la qualité de l'exercice des missions de l'ensemble de ses personnels.

Elle réduit d'autant la possibilité d'une légitime titularisation et de la formation afférente des 25 000 précaires exerçant des missions d'enseignement, d'orientation et faisant fonction de CPE.

Il est vrai que pour le ministre, la précarité est indispensable au fonctionnement du système. Un volant de contractuels - CDD, CDI, vacataires " une ressource plus flexible dont le rendement est proche de 100 % " en fonction des besoins des disciplines - doit être à disposition pour pourvoir aux remplacements !

Une reconnaissance de l'expérience professionnelle, dont les modalités restent à définir, pourrait être envisagée pour ces personnels. En aucun cas, elle ne déboucherait sur une intégration dans les corps de fonctionnaires. Par ailleurs, le ministère reconnaît tout juste la nécessité d'un état des lieux sur la situation des 100 000 assistants d'éducation, AVS et AVSI de droit public ou en contrats aidés.

Retour sur les réformes...

Malgré le long conflit du premier semestre 2009 dans l'enseignement supérieur et scolaire, la recherche, notamment sur le statut des enseignants chercheurs, le recrutement et la formation des maîtres..., la maîtrise a été imposée avec la complicité de certaines organisations syndicales, il faut bien le dire.

Les conséquences de cette réforme, la mise en œuvre des nouvelles conditions d'affectation des stagiaires qui lui sont liées, créent une très grande confusion dans les académies tant pour les personnels de l'enseignement public que du privé sous contrat d'association. - Ces derniers voient par ailleurs la mise en place de masters spécifiques, de modules particuliers, dans certains instituts catholiques de formation risquant de conditionner le recrutement des reçus aux concours dans ces établissements, cela en contradiction avec les règles du concours national fixées par le ministère -.

En effet, l'absence d'une réelle circulaire de cadrage national, les conditions d'accueil très diverses des stagiaires -

temps de présence devant élève variable d'une académie l'autre, de 15 à 18 heures -, la diversité des moyens des académies conduisent à une grande confusion. Cela ne semble pas perturber le ministre qui justifie ces différences par " les spécificités locales ", Créteil et Limoges n'ayant pas les mêmes besoins !

A cela s'ajoutent le nombre insuffisant de maîtres formateurs dans le premier degré et de tuteurs dans les lycées et collèges lesquels, au même titre que leurs collègues, devraient se voir reconnaître une qualification particulière pour exercer cette mission (le ministre, dans le cadre de la mobilité fonctionnelle, semblerait ne pas être hostile à une reconnaissance de cette fonction), enfin l'utilisation d'étudiants comme moyen de remplacement des collègues amenés à exercer leur tutorat. Quant au " pacte de carrière " (rémunération, formation continue, santé, évaluation et appréciation professionnelle, évolution de carrière), qu'en retenir ?

De manière anachronique et avec un certain cynisme, Luc Chatel s'octroie un satisfecit pour " l'effort sans précédent " porté sur la revalorisation des personnels enseignants. Évoquant, sans les nommer, les baisses de salaires conduites dans d'autres États européens - suppression de deux mois de salaires dans la fonction publique en Grèce, diminution de 25 % des salaires pour les fonctionnaires en Roumanie...-, il rappelle que cette revalorisation liée au surcroît de qualification demandée correspond à un treizième mois.

C'est oublier un peu vite que cette revalorisation ne concerne qu'un quart des personnels enseignants, que les évolutions d'indices consenties aux plus jeunes collègues (jusqu'à l'échelon 6) et les futurs recrutés au niveau master sont réalisées au prix de la suppression d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. C'est oublier aussi la reconnaissance de l'expérience acquise au cours de leur carrière pour l'ensemble des professeurs, la prise en compte de la chute vertigineuse de leur pouvoir d'achat depuis 25 ans.

En ce qui concerne la formation ...et la mise en œuvre du DIF ...

Aujourd'hui au delà du Plan académique de formation (PAF), les textes prévoient les Congés de mobilité devenus impraticables faute de financements et les Congés de formation professionnelle (CFP) seuls effectifs, dont les contingentements sont dérisoires par rapport aux demandes et aux besoins réels des personnels. Chaque académie décidant de ses propres critères d'attribution, des situations inégalitaires, voire discriminantes, se sont établies entre disciplines, entre titulaires et précaires (les CDD sont totalement exclus du CFP à Lille, par exemple), selon le lieu d'exercice : ainsi en est-il des personnels contractuels en MGI, GRETA, CFA pour qui des rectorats conditionnent le financement de la formation professionnelle sur les fonds propres des organismes. Sur la question du Droit individuel à la formation (DIF), la mise en œuvre est prévue à la rentrée 2010. Une circulaire ministérielle est en cours de préparation. Dans l'Éducation nationale, le DIF est conçu comme " *outil de développement des compétences pour accompagner les projets de mobilité ou de reconversion professionnelle* ". Il s'exerce ainsi à l'initiative du personnel et " *doit s'inscrire dans le cadre d'un projet professionnel* ".

Des " *conseillers mobilité-carrière* " sont prévus dans les académies pour faire un point avec les personnels à " *2 ans d'ancienneté puis à 15 ou 20 ans* ". Il existe un risque important de voir disparaître progressivement les CM et CFP au profit du DIF avec des traductions locales diverses.

Il est primordial de ne pas se limiter à des accords d'échelle académique mais bien de mettre en place un accord national cadre qui détermine les critères, en déclinaison de la Loi et garantisse les personnels contre toute discrimination. Il y a donc bien nécessité d'un contingentement séparé CFP (ordinaire) et DIF (prioritaire au CFP), pour éviter toute mise en concurrence des personnels

La FEREC-CGT demande que l'ensemble du dossier formation professionnelle soit mis à plat à l'occasion des négociations sur le DIF : congés formation, respiration, reconversion, possibilité réelle d'évolution de carrière, reconnaissance de la formation continue, VAE, période de professionnalisation ...

Question santé, ...

Sur le troisième élément du pacte carrière, la santé au travail, le ministère confirme la mise en place d'une visite médicale dès la rentrée et une campagne de recrutement a minima de médecins (20 seront contractualisés ce qui portera leur nombre global à environ 70 pour près d'un million d'agents)... Une convention entre le ministère et la Mgen est en cours de réalisation. Elle aboutirait à sous-traiter la médecine du travail (parent pauvre de l'éducation nationale) à la mutuelle.

Outre l'externalisation progressive de missions qui relèvent de l'État employeur, il serait réalisé un bilan santé des personnels âgés de 50 ans sans qu'il soit prévu d'utilisation de ce bilan en termes de prévention ou d'ac-

cès à des reconversions professionnelles. Au regard de la souffrance au travail vécue par la majorité des collègues dans les écoles et les établissements, ces annonces paraissent bien dérisoires...

Le ministre a conclu l'entretien sur l'évocation de sujets qu'il a lui-même médiatisés quelques jours avant la rencontre, occultant tout de même son " *courrier aux recteurs* " (cf.ci-dessus).

L'annonce de l'ouverture d'une " conférence " sur les rythmes scolaires mi-juin. Celle-ci s'étalerait sur plusieurs mois, aucune réforme n'étant programmée avant deux ou trois ans !

Le transfert aux enseignants, dans le cadre de la réforme du lycée, d'une partie des missions des conseillers d'orientation psychologues, recentrant le travail de ces derniers sur les cas particuliers (élèves malades, en situation de handicap par exemple).

Le devenir de cette profession est donc bel et bien posé.

Quant au collège, et malgré la publication du rapport Groperrin, Luc Chatel, tout en rappelant son attachement au collège unique, n'envisage pas de réforme d'ici la fin du quinquennat. Sa seule préoccupation, à ce sujet, se porte sur le règlement des problèmes de violence à travers les établissements de réinsertion scolaire créés par Nicolas Sarkozy !

Autosatisfaction pour le ministre donc qui visiblement semble plus préoccupé par son avenir politique que par les conséquences, pleinement assumées comme le montre la publication du Schéma d'emplois 2011-2013, des réformes élaborées par ses prédécesseurs sur le système éducatif et les conditions de travail des personnels.

Encore un effort et l'École publique sera moribonde !

Enseignement supérieur : enjeux d'aujourd'hui, enjeux de demain

Les luttes développées tout au long de l'année 2009 dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche publics ont été marquées par plusieurs caractéristiques assez nouvelles :

- leur ampleur inédite dans un milieu traditionnellement rétif aux manifestations massives,
- l'évolution des mots d'ordre qui, partant de revendications catégorielles (projet de modification du décret statutaire des enseignants-chercheurs et réforme de la formation des enseignants), sont passés rapidement au rejet de la logique de la loi "LRU" votée en 2007 et la demande de son abrogation,
- la volonté d'élargissement du mouvement et les convergences établies avec l'ensemble des personnels et, au delà, l'ensemble des salariés.

La FERC Sup CGT s'enorgueillit d'avoir initié et poussé à cette évolution des revendications, les mettant en lien constant avec la défense d'un outil public de formation supérieure et de recherche, apportant à la population et aux salariés les garanties maximales d'égalité de traitement et de reconnaissance des qualifications, au contraire de ce qui est mis en œuvre par le gouvernement Sarkozy.

La politique menée tambour-battant par les gouvernements depuis plus de 10 ans ne fait pas que remettre en cause les acquis des personnels du secteur ou les missions publiques qu'ils réalisent mais bien tout l'édifice des diplômes et titres universitaires qui constitue, pour la quasi totalité des salariés, une référence solide et nationale pour la reconnaissance des qualifications.

Même s'il n'est pas nouveau que le patronat œuvre pour priver les salariés et, singulièrement les plus qualifiés, de cette reconnaissance au profit de critères classant fonctionnels ou relevant du savoir-être, l'offensive récente est d'une violence et d'une gravité sans précédent.

Depuis de nombreuses années déjà, l'Enseignement Supérieur et la Recherche publics sont au centre d'enjeux et de stratégies de portée considérable.

Ils sont le lieu où se produisent les qualifications supérieures, indispensables à l'essor économique et au progrès social, ils sont le lieu où se tissent les synergies, les liens entre disciplines, où s'organisent les mixités, les coopérations propres à favoriser, à leur tour, de nouvelles avancées des connaissances et de meilleurs transferts de technologie.

Pour toutes ces raisons, Enseignement Supérieur et Recherche publics constituent des vecteurs privilégiés de la reproduction des rapports sociaux et des enjeux de premier plan pour la construction européenne.

L'impact de la construction européenne

La mobilité géographique de la main d'œuvre et, singulièrement, de la main d'œuvre qualifiée, pour accompagner les restructurations des activités fut l'un des éléments essentiels de la construction européenne.

Cela nécessitait que les qualifications soient évaluées à la même aune et donc, que les savoirs et savoir-faire acquis soient équivalents et, au moins, lisibles dans chacun des pays concernés. Le problème semblait insurmontable.

On prit alors le problème en amont, du côté de la production des qualifications, c'est-à-dire du côté de l'enseignement supérieur. Le rapport ATTALI " Pour un modèle européen d'Enseignement Supérieur " (mai 1998) qui proposait une nouvelle architecture des formations supérieures et de l'ensemble du système d'Enseignement Supérieur déboucha sur " l'Université du 3ème millénaire " (U3M).

La mise en œuvre dans chaque pays des orientations définies par les Conférences européennes (rencontres des Ministres chargés de l'Enseignement Supérieur) qui se sont déroulées à Paris - la Sorbonne en mai 1998, Bologne en juin 1999, Prague en mai 2001, Berlin en septembre 2003 aboutit aux systèmes " Licence, Master, Doctorat " (LMD) et à celui des " crédits ".

Le " LMD " est un système convergent de diplômes et de cursus dans l'ensemble des pays européens qui permet " l'émergence d'un cadre commun de référence, visant à améliorer la lisibilité des diplômes, à faciliter la mobilité des étudiants ainsi que leur employabilité "...

Cette réforme des cursus surligne 3 niveaux ; Bac+3, Bac+5 et Bac+8 et prévoit de décerner 3 grades : la Licence à Bac+3, le Master à Bac+5 et le Doctorat à Bac+8.

Cette architecture ne reprend pas les niveaux franco-français des DEUG et DUT, placés à Bac+2, ce qui a provoqué une émotion légitime des Directeurs et étudiants des IUT qui sont attachés (comme les Professions en général) à la qualification de Technicien supérieur, correspondant aux besoins des entreprises et majoritairement reconnue dans les grilles de classification ou les statuts.

Quant au système de " crédits ", il s'intègre dans un processus de transfert qui porte le nom de " European Credit Transfer System (ECTS)". Il s'agit d'Unités semestrielles, capitalisables et transférables. Ces modules sont définis non plus seulement, comme les Cours et les Travaux Dirigés, par rapport aux contenus et volumes horaires des enseignements ou des travaux de recherche personnelle mais en considération de la quantité de travail demandée à l'étudiant, les stages, mais aussi des activités de natures très diverses, artistiques, civiques, etc. Cette norme servira de référence pour l'ensemble des cursus diplômants (LMD), la Licence par exemple comportera 180 crédits, un master devra en valoir 300...

Reconnaissance des qualifications

Les avantages d'un tel système pourraient être non négligeables. La constitution de parcours diversifiés par assemblage de modules favorise la reconnaissance de toutes sortes d'acquis (pas seulement professionnels ou formatifs). Il permet de " combiner " de nouveaux cursus répondant à l'évolution rapide des sciences et techniques

(ex : biologie informatique) et facilite les passages et passerelles, y compris la mobilité géographique choisie.

En revanche, ces constructions de formations ou de diplômes " en kit " favorisent l'individualisation des parcours des étudiants et peuvent aboutir à ce qu'un même titre (Licence, Master ou Doctorat) recouvre des contenus et des niveaux très différents, selon l'établissement, la région, le bassin d'emploi considérés. Dès lors il est à craindre la remise en cause du caractère national du diplôme au profit d'une vague accréditation d'un niveau d'études qui permettrait au patronat d'opérer l'individualisation totale des profils recherchés.

Le problème est à ce point criant qu'à chaque diplôme est joint un " supplément au diplôme ", véritable fiche descriptive qui permet d'identifier le niveau et la nature particulière des compétences acquises par l'étudiant et/ou son " employabilité ".

La loi " LRU "

La loi " LRU ", déportant la gouvernance et le financement des universités vers le Patronat (au détriment des élus ou des confédérations ouvrières) pose les bases d'un véritable pilotage des formations par ce dernier, en fonction de ses intérêts propres et non pas, comme nous le revendiquons, en fonction de l'intérêt général et du développement économique et social.

C'est ainsi que la logique de rentabilité s'impose là où le service public avait vocation à répondre aux besoins de l'ensemble de la population.

C'est ainsi que les universités sont sommées de se transformer rapidement en entreprises, guidées par la compétitivité, l'élitisme et le souci du lucre de toutes leurs activités de recherche et de formations supé-

rieures. Cette logique s'impose aujourd'hui en heurtant de front les garanties des personnels du secteur (les enseignants-chercheurs et les ingénieurs, les administratifs).

Les Présidents d'Université ont revendiqué une autonomie plus grande qui leur permette de labelliser leurs diplômes (n'oublions pas la course de certains aux classements internationaux !), d'en fixer le coût (droits d'inscription qui tendent à devenir des frais), de sélectionner leurs étudiants (usagers devenant des clients) et de gérer leur masse salariale (fonctionnaires et contractuels).

Voilà qui est fait. Au 1er janvier 2010, plus de la moitié des universités ont acquis des " compétences élargies " qui les transforment en entreprises concurrentes, parfaitement autonomes à l'image tant vantée des grandes universités américaines...

Or, les cohérences des cursus doivent être garanties nationalement et l'obtention d'un diplôme doit se traduire par des niveaux de connaissances et des contenus comparables sur l'ensemble du territoire. C'est une condition nécessaire pour que soit possible un cadre national de références à la classification des salariés.

Classification des salariés

En effet, ces grilles de classification se sont souvent construites par référence à la grille des qualifications, elles-mêmes définies en niveau, par rapport aux diplômes nationaux de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.

Pour cela, elles n'ont pas seulement posé les bases d'une garantie pour chaque salarié d'être reconnu dans sa qualification propre mais aussi pour les

salariés, collectivement, par l'assurance qu'à même qualification ou même diplôme, ils devaient être positionnés sur la grille et rémunérés à la même hauteur.

Certes, ces principes ont été violemment percutés dans nombre de branches par un patronat avide de faire pression sur ses " coûts " salariaux et on sait bien les difficultés à maintenir les règles de reconnaissance des qualifications dans les conventions collectives ou les statuts au profit de critères fonctionnels et de performance individuelle.

De fait, cette nouvelle étape dans la politique de " *dénationalisation* " des diplômes nous fait craindre une aggravation sans précédent de la situation : que, définitivement, toute référence collective ou nationale ayant disparu, les classifications des salariés se fassent désormais au cas par cas, dans une relation de gré à gré entre employeur et futur salarié.

Entre l'Etat qui se désengage progressivement, les régions qui s'affirment, les entreprises qui veulent utiliser le plus possible les retombées scientifiques en investissant peu en ce domaine, les Directions des établissements continuent de prétendre répondre aux besoins.

Mais de quels besoins s'agit-il ? Besoins de conforter les entreprises et les grands groupes dans leur politique du " *tout profit* " ou besoins sociaux correspondant aux aspirations de l'ensemble de la population ?

Pour éviter d'affronter ces problèmes, le pouvoir national renforce l'autonomie de chaque établissement mais le cadre dans des schémas décidés à Bruxelles et dans la logique de diversification des sources de financements.

Liens formation/travail - Des enjeux de société

Le système éducatif est à appréhender dans une société capitaliste dont la vocation première est de faire des profits. Ce système éducatif se situe en amont du système productif, comme outil de reproduction de rapports sociaux et en aval comme sa résultante.

La société produit un système éducatif adapté à la structure de son système de production et à ses besoins en qualification.

Le système éducatif a son développement propre et produit à son tour des éléments d'évolution contradictoire de la société.

En permanence, ces deux systèmes entretiennent ensemble des rapports dialectiques.

L'Enseignement Supérieur a connu une massification importante dans les années de croissance. Aujourd'hui la situation de l'emploi est celle que l'on connaît (récession, délocalisations, plans de licenciements, suppressions massives d'emplois publics, crise économique et financière, etc.) et les besoins nationaux en qualifications sont revus à la baisse par le patronat et le gouvernement.

Le discours dominant invoque l'incapacité des universités à répondre aux besoins et les qualifie d'usine à fabriquer des chômeurs.

La notion de qualification est définitivement bannie du vocabulaire au profit de celui de compétences ou de savoir-être, d'adaptabilité à la culture d'entreprise...

Élitisme et compétences

Aujourd'hui, ce qui se met en place c'est le resserrement de la qualité dans des pôles dotés de laboratoires de

haut niveau, de formations de 3^e cycle adossées à la Recherche et liés aux pôles de compétitivité, pour une minorité.

De manière concomitante, émergent des " *fac's-Parkings* " pour les plus modestes, des Collèges universitaires, sans Recherche et sans moyens, faute de pouvoir contracter avec les entreprises ou les collectivités territoriales et se faire financer.

Même si nous avons une conception ouverte du Service Public qui doit répondre aux besoins de la population et donc à une demande sociale qui comprend les entreprises, nous ne pouvons accepter que ce service public soit ainsi réduit au strict service des intérêts immédiats des grands groupes ou des actionnaires, au détriment de l'intérêt général et des valeurs universelles qu'il est censé porter.

Lier étroitement nos établissements d'Enseignement Supérieur à leur bassin d'emplois, faire dépendre leurs financements et leurs orientations des choix des entreprises, est-ce un gage de réussite et de modernité ? N'est-ce pas plutôt consacrer la ségrégation sociale ? N'est-ce pas lancer chaque établissement dans une course effrénée de Partenariats Public Privé (PPP) pour pallier le désengagement de l'État ?

Convergences d'intérêts

Compte tenu de ces enjeux, il semble très important que la CGT mène en son sein, avec ses organisations professionnelles et territoriales, la réflexion et les débats nécessaires à construire des propositions répondant à cette préoccupation constante de développer les convergences et de combattre efficacement la casse des garanties collectives et des droits fondamentaux de l'ensemble de la population, des jeunes et des salariés.

É D I T O R I A L

Cet édito a pour objet le lancement de la préparation de la 9^e conférence nationale de notre UFR qui se tiendra à la Bourse nationale de la CGT à Montreuil (93) les 12 et 13 octobre prochain.

La précédente conférence a eu lieu en mars 2007.

La 9^e conférence se déroulera en trois demi-journées : l'après-midi du mardi 12 et la journée du mercredi 13, avec un dîner fraternel pris dans les locaux de la Bourse le mardi soir.

Il ne vous échappera pas que cette conférence va se situer dans une période décisive en ce qui concerne les conditions de vie immédiate et future des salariés actifs et retraités : perspective de résolution ou d'aggravation de la crise économique et sociale que le gouvernement ne peut plus nier, ni même minimiser, comme il s'efforçait de le faire depuis septembre 2008, et il y a peu de temps encore, nouvelle réforme des régimes de retraite dont la période de débat au sein de la société sera limitée aux mois de juillet et d'août puisque le projet de loi sera soumis au Parlement en septembre.

Après avoir sous-estimé devant l'opinion l'importance de la crise économique déclenchée depuis deux ans par la rapacité et l'irresponsabilité du capitalisme financier -rappelez-vous les dénégations ministérielles du genre " *mais non, la France n'est pas en crise* " - c'est maintenant l'alarme et la dramatisation générales.

Les caisses de l'État sont vides, clame le gouvernement : oui, mais les profits exorbitants du système bancaire international ont retrouvé leur ampleur

d'avant 2008, grâce au renflouement accordé par les États, en France notamment, sans contrepartie. Quels responsables politiques ont concouru à vider les caisses de l'État ? Y a-t-il des mesures contraignantes pour supprimer les paradis fiscaux ?

Les remèdes proposés ne conduiraient malheureusement pas à assainir la situation : nombreux sont les économistes de divers horizons à alerter sur les dangers de la politique d'austérité que le gouvernement veut imposer à la France, politique encore plus dévastatrice dans les pays d'Europe soumis aux attentions conjointes de l'Europe et du FMI que sont la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Irlande, la Hongrie, et la liste n'est pas exhaustive.

En fait de relance, l'austérité va accroître les pertes d'emplois et, par conséquent, le chômage, l'État donnant l'exemple avec sa poursuite de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux dans la Fonction publique. Cette dimension sera particulièrement sensible dans la période où se tiendra notre conférence puisque le budget de l'État 2011 sera en préparation.

Cette crise générale concerne tous les salariés, actifs et retraités : la réforme des systèmes de retraite telle que le gouvernement veut l'imposer, participe elle-même à l'enfoncement dans la crise.

Toutes ces dispositions concourent, in fine, à abaisser drastiquement le mon-

tant des pensions : les pensions futures des salariés encore en activité mais celles aussi des actuels retraités. Il y a plus d'un dispositif pour réduire les pensions déjà liquidées, ne l'oublions pas.

L'action syndicale est déterminante pour imposer d'autres choix et d'autres solutions : nous savons tous que l'unité syndicale est un facteur irremplaçable de la réussite mais nous ne pouvons que constater qu'il y a encore beaucoup à faire pour lui donner le niveau nécessaire.

Nous vous proposons, en conséquence, de donner à notre conférence l'objectif de pouvoir mieux sensibiliser, convaincre et décider à l'action, le maximum de retraités de notre UFR pour participer à cette lutte dont les enjeux sont aussi décisifs.

C'est pourquoi nous soumettons à l'ensemble des syndiqués de l'UFR un projet de résolution qui devra être discuté par le plus possible d'entre eux, être amendé, complété, enrichi par le débat : il se propose de mieux déterminer nos modes de vie syndicale dans l'UFR compte tenu de l'expérience de ces trois dernières années.

Bon courage et bonnes vacances tout de même !

► Par Françoise Raffini
secrétaire générale de l'UFR

PROJET DE RESOLUTION

1) Le syndicalisme des retraités que nous voulons.

2. Avec l'UCR, nous faisons le choix du syndicalisme retraité, nous choisissons donc délibérément :

3. de défendre nos revendications et d'agir face aux pouvoirs et au patronat,

4. d'œuvrer pour la satisfaction des besoins face au profit et pour une plus juste répartition des richesses produites.

5. d'agir en solidarité avec les autres catégories de salariés et les différentes générations.

6. Nous voulons poursuivre, approfondir, enrichir nos réflexions et notre démarche revendicative sur la place et le rôle des retraités dans la société et dans la CGT.

7. Les retraités représentent une force sociale, économique et politique qui compte et va s'amplifier dans les années à venir.

8. Cela nous permet de mettre en avant nos propositions en faveur d'une politique industrielle, des services publics, d'emploi, d'une politique de santé, de prévention et d'autonomie. Cela nous permet aussi de porter la relance de la consommation par l'augmentation des pensions, des salaires et des minima sociaux.

9. De plus, vouloir modifier le regard sur la vieillesse nous incite à conquérir un nouvel environnement où l'ensemble des services seront pensés pour TOUS les âges : habitat, transports, culture, loisirs, services publics de proximité, de politique de santé qui répondent aux besoins de tous.

10. S'appuyant sur les orientations et les décisions du 49^e Congrès

Confédéral, le syndicalisme CGT dans son ensemble est un des acteurs de la transformation sociale, du développement de la paix et du désarmement.

11. Le syndicalisme spécifique retraité offre la possibilité à chaque retraité de lutter pour une autre réponse aux besoins dans une logique du développement humain et d'un vieillissement réussi.

12. Pour y souscrire et affiner notre démarche revendicative, il nous revient, à l'UFR, de nous adresser aux retraités qui relèvent de notre secteur, de nos syndicats de la FERC : pour renforcer notre organisation, en nombre -par continuité syndicale mais aussi au delà- et en qualité - par l'information de nos militants, de nos syndiqués, de nos sympathisants... et au delà.

13. L'information la plus large est donc nécessaire pour la progression de la réflexion collective pour agir et faire agir afin d'obtenir :

14. * la satisfaction des revendications générales -ce qui devrait contribuer à renforcer les liens avec les actifs-,

15. * la satisfaction des revendications spécifiques aux retraités -ce qui devrait contribuer à renforcer les liens avec les retraités des autres secteurs-,

16. * la satisfaction des revendications spécifiques aux retraités de notre secteur -ce qui devrait contribuer à notre renforcement-.

17. Il s'agit pour nous d'être plus efficaces, d'avoir des syndiqués en phase avec les propositions que nous avançons et que nous nous devons de faire connaître.

18. Au temps de l'internet, les possibilités sont larges, mais tous n'y ont

pas accès, et il nous faut garder les moyens traditionnels de l'information écrite : ce qui exige de surmonter nombre de difficultés -notamment celles liées aux moyens humains et financiers.

19. Mais pour ce faire, nous pouvons aussi, avec leur accord, intervenir dans les journaux des syndicats de la FERC, dans le Lien (journal de la FERC), dans les journaux des territoires de la CGT. De plus, nous pouvons contribuer à la diffusion des magazines confédéraux nationaux comme la Nouvelle Vie ouvrière -NVO- et Vie Nouvelle, des divers documents confédéraux -tracts, appels, pétitions ...

20. Dans la bataille des idées qui fait rage, il est de notre responsabilité de développer notre activité pour la syndicalisation dans l'intérêt des retraités.

2) Une impérieuse nécessité : la continuité syndicale et le renforcement.

21. Actuellement nous comptons quelque 2500 syndiqués dans notre UFR, ce qui laisse un vaste champ de possibilité en terme de continuité syndicale. En effet, bien que des efforts aient été faits dans ce domaine, il reste beaucoup à faire pour que tout syndiqué actif accédant à la retraite devienne un syndiqué retraité. La continuité syndicale ne doit pas demeurer un leitmotiv, sorte d'incantation qui, congrès ou conférences terminés, ne soit plus la préoccupation des militants. Nous ne devons plus perdre nos adhérents lors de leur passage de la vie active à la retraite, il en va de notre poids, donc de l'efficacité de nos combats. Dans chacun de nos syndicats comme au niveau de l'UFR nous devons établir des plans de travail et nous fixer des

objectifs. La continuité syndicale exige un travail commun entre actifs et retraités.

22. Au-delà des syndiqués CGT nous ne devons pas oublier les retraités qui, pour des raisons qui leur sont propres étaient syndiqués ailleurs tout en n'étant pas très éloignés des positions de la CGT. Ensuite il y a tous les non syndiqués, malheureusement les plus nombreux : qui nous dit qu'ils sont tous opposés à la CGT ? Qui nous dit qu'une fois retraités ils ne se syndiqueraient pas ? Personne, absolument personne, il nous faut reprendre une attitude offensive et oser proposer la syndicalisation. Nous avons un énorme potentiel de renforcement ; à nous de nous mettre au travail pour que notre UFR soit en mesure, avec l'ensemble des retraités CGT, de faire avancer nos revendications.

23. Il ne suffit pas d'avoir de justes analyses, des propositions pertinentes et la volonté de convaincre si nous ne portons pas nos efforts sur nos capacités de rassemblement : il faut penser le renforcement de nos effectifs comme une exigente priorité.

3) La nécessité de s'informer pour être plus efficaces et d'échanger, en un mot communiquer.

24. La question des retraites est au cœur d'une bataille idéologique intense qui cible également les retraités. Rien ne nous sera épargné pour justifier un nouveau recul social, y compris notre culpabilisation...

25. Il est à craindre que, même dans nos propres rangs, les arguments du patronat et du gouvernement sèment doute et résignation.

26. Plus la situation politique, économique, sociale pose des problèmes difficiles à résoudre, plus il est nécessaire de se donner des capacités de com-

préhension, de réflexion et donc d'analyse commune : il faut donner à nos syndiqués le goût de l'information, le désir de connaître ce que pensent les autres, aussi bien les personnes que les organisations. Communiquer c'est recevoir, donner, échanger.

27. L'UFR se doit de participer au débat en portant les solutions de la CGT. Sur les retraites, sujet brûlant, comme pour d'autres, il nous faut écrire, diffuser vers le plus grand nombre possible ! Mais inversement, il nous faut écouter, lire, confronter nos idées et nos propositions à celles des autres, dans la CGT et au dehors.

28. De quels outils disposons-nous ?

29. Quatre pages dans le journal fédéral " le LIEN " envoyé à chaque syndiqué.

30. Mais parce que les finances fédérales ne permettent pas mieux, il n'est diffusé qu'à raison de quatre numéros par an.

31. Chaque composante de la FERC a son expression spécifique. Cette expression est-elle diffusée à chacun de ses syndiqués retraités ? L'UFR devrait s'efforcer de connaître exactement cette situation.

32. Dès que les problèmes du Cogitiel seront réglés, chaque syndiqué - retraité ou actif- recevra le mensuel " Ensemble ", journal confédéral. Il nous faut bien mesurer le caractère innovant de cette initiative : elle crée le droit de chaque syndiqué à connaître la vie de sa confédération, ses propositions, sans autre condition que d'être syndiqué.

33. VIE NOUVELLE et la NVO participent à l'information des syndiqués : elles sont diffusées par abonnement individuel ou collectif, par vente militante. Il nous faut impulser des campagnes de diffusion et d'abonnement de ces magazines.

34. Avant d'aborder la place d'internet dans notre politique de communication, il convient de souligner que seulement 20% de nos camarades retraités y ont accès, que cela soit par choix ou non, c'est un fait à prendre en compte ! Cela dit, il faut que nos sections fassent remonter à l'UFR toutes les adresses du courriel -courrier électronique- que les syndiqués veulent bien donner.

35. Internet permet une information et des échanges quasiment en temps réel et, dans le contexte actuel, ce n'est pas un mince avantage !

36. Le site de l'UFR : ferc.cgt.fr - rubrique UFR-, est visible par n'importe quel internaute. Il doit présenter une vision attractive de ce que nous sommes. Il doit donc être renouvelé, mis à jour le plus souvent possible, il doit, pour être crédible, refléter la vie de nos sections. Pour cela, il faut que nos militants se l'approprient et l'utilisent comme outil d'échange permanent entre militants et adhérents.

4) Redéfinir et revitaliser les groupes de travail de l'UFR

37. Nous devons évaluer l'activité des groupes de travail formés au sein de l'UFR depuis plusieurs mandats. Ils étaient initialement quatre, portant respectivement sur :

38. la continuité syndicale,

39. la communication,

40. la place des retraités dans la société,

41. l'activité revendicative.

42. Ils se réunissent la veille de chaque CE de l'UFR (voire exceptionnellement le lendemain) afin de limiter les frais de transport. Chacun d'eux réunit quelques camarades volon-

Conférence des retraités

taires, de la région parisienne et de provinces plus lointaines qui ont envie de travailler plus précisément un thème particulier.

43. Les comptes-rendus de leurs travaux font l'objet d'une communication à la réunion suivante de la CE.

44. Aucun d'eux n'a vocation à durer pendant les trois ans séparant deux conférences consécutives : s'ils estiment avoir achevé le travail confié, il est inutile de prolonger leur activité. Par contre, d'autres peuvent avoir des raisons de fonctionner pendant plusieurs mandats.

45. Le groupe continuité syndicale : a produit quelques articles publiés dans LE LIEN puis a élaboré une brochure pour aider à la syndicalisation. Il a été ensuite intégré à un groupe de travail fédéral regroupant actifs et retraités sur le même thème et diffusant à la demande la brochure évoquée ci-dessus.

46. Le groupe fédéral n'a pu vraiment fonctionner en raison de l'absence répétée des actifs : il s'est dissout de fait.

47. Nous proposons de recréer dans l'UFR un groupe de travail continuité syndicale, d'autant que les documents régulièrement fournis par Cogetise permettent désormais un suivi des effectifs. De plus, ce groupe pourrait suivre l'évolution des cotisations versées par les adhérents.

48. Le groupe communication : après des débuts un peu difficiles en raison de difficultés à définir précisément ses responsabilités, il a fonctionné régulièrement et a été le moteur de la rénovation du site " retraités " au sein du site fédéral.

49. Nous proposons de reconduire l'existence d'un tel groupe de travail dans l'UFR.

50. Le groupe retraités dans la société : a produit des éléments de réflexion intéressants mais a pâti de sa

faible fréquence de réunions (comme tous les autres groupes, mais avec des effets plus négatifs vu les sujets traités). Il a fini par fusionner avec le quatrième groupe étant donné la faible participation dans chacun d'eux.

51. Nous proposons de recréer un groupe de travail sur le thème " retraités dans la société " au sein de l'UFR en redéfinissant son fonctionnement.

52. Le groupe activité revendicative : a toujours eu du mal à trouver son domaine spécifique d'intervention.

53. Il avait essayé de produire un document sur l'APA par exemple : il a fait le constat de l'impossibilité de produire un travail précis et efficace pour développer l'action, faute de moyens, d'investigation et de réflexions suffisantes.

54. Il ne nous apparaît pas opportun de recréer un tel groupe, l'activité revendicative relevant du domaine de la CE et de l'activité dans le cadre de la FERC, de l'UGFF et de l'UCR.

AMENDEMENTS

La date limite de réception des amendements au projet de résolution est fixée au **1er octobre 2010**.

Envoyez-les à : UFR FERC CGT - Case 544 - 93515 MONTREUIL Cedex

CANDIDATURES A LA COMMISSION EXECUTIVE DE L'UFR

Appel à candidature pour la CE qui sera élue à la 9^è conférence

Nous souhaitons maintenir un effectif de 30 membres et nous demandons aux composantes de nous faire parvenir leurs propositions pour le 20 septembre au plus tard.

Il est nécessaire que les camarades proposés soient prêts à s'engager avec responsabilité dans l'activité syndicale.

Cette activité, outre les réunions de la CE (4 par an actuellement) implique la participation éventuelle à des groupes de travail de cette CE et aux réunions de leur union départementale ou locale de la CGT.

Pour autant, des camarades n'ayant pas eu d'activité militante affirmée au cours de leur vie professionnelle peuvent, bien évidemment, être proposés.

Conférence Nationale de l'UFR FERC à Montreuil du 12 octobre 2010 à 10 H au 13 octobre 2010 à 16 H 30

REPARTITION DES DELEGUES

La CE de l'UFR a décidé que cette répartition se ferait de la façon suivante :

- 1 délégué par organisation ayant versé des cotisations de retraités,
- 1 délégué par tranche de 100 FNI (moyenne des années 2007, 2008, 2009 à la date de juin 2010).
- Les 21 membres de la CE sortante sont membres de droit à la conférence, mais n'ont pas droit de vote (*).

NB : ne peuvent participer à la conférence, comme membre de droit ou délégué, que les adhérents à un syndicat de la FERC ou à une section multiprofessionnelle les rattachant à la FERC à la date du 20 septembre 2010.

	FNI RETRAITES			Moyenne annuelle	1 délégué par orga	répartition proportionnelle	TOTAL	Membres de droit
	2009	2008	2007					
UNSEN	1446	1 340	1 302	1360	1	14	15	7
UNSGPEN	437	460	529	475	1	5	6	3
FERC SUP	143	171	143	152	1	2	3	1
Montpellier 1	-	3	3	3	1	0	1	0
Montpellier 2 & 3	-	7	7	3	1	0	1	0
SEPIDOP	8	10	10	9	1	0	1	0
UNCROUS	8	8	10	9	1	0	1	0
SNPEFP	7	13	5	8	1	0	1	0
AFPA	119	89	72	93	1	1	2	2
SNTRS	288	285	245	273	1	3	4	5
SN INRA	39	40	-	26	1	0	1	0
CGT CULTURE	35	42	28	35	1	0	1	2
UGS MJC	35	32	33	33	1	0	1	1
UCPA	-	6	4	3	1	0	1	0
UNS FJT	3	2	3	3	1	0	1	0
ASSOCIATIF	-	3	4	2	1	0	1	0
MULTIPRO	2	4	2	3	1	0	1	0
TOTAL	2 536	2 515	2 400		17	25	42	21

(*) A notre 8^e conférence en mars 2007, ont été élus à la CE : 33 camarades.

Certains, empêchés pour diverses raisons de continuer à participer aux réunions, ont exprimé le désir de se retirer de la CE, ramenant la composition de celle-ci à 21 membres.