



**17^{ème} Congrès
de l'union nationale des
personnels
des syndicats CGT des CROUS et
du CNOUS
A Marseille du 20 au 24 juin 2022**



REGLEMENT INTERIEUR



UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT DES CROUS



Règlement intérieur

Le 17ème congrès de l'UN CGT CROUS est constitué par :

- Les délégués mandatés par les syndicats qui ont voix délibérative
- Les membres de la commission exécutive, de la commission financière de contrôle, les invités qui ont voix consultative (actualité, motion...)

Il est proposé aux délégués du 17ème congrès de l'UN CGT CROUS disposant d'une voix délibérative d'adopter le règlement intérieur pour l'organisation de ses travaux. Ce vote se fait à main levée.

Article 1 : Bureau du congrès

Les travaux du congrès sont placés sous la responsabilité d'un bureau élu par les délégués du 17ème congrès de l'UN CGT CROUS. (3 camarades)

Ce bureau devient l'instance de direction de l'UN CGT CROUS pendant la durée du congrès.

Il est habilité à prendre toute décision pour le bon déroulement de celui-ci dans le respect et le cadre des statuts de l'UN CGT CROUS, de l'ordre du jour adopté en début des travaux, et de ce règlement intérieur.

Article 2 : Présidence de séance

Les travaux de chaque séance seront dirigés par une présidente assistée ou un président assisté de deux assesseurs (e)

Ils ou elles sont élues(e) par le congrès avant le début de la séance qu'elles ou ils doivent animer.

Article 3 : Commission des mandats

Une commission des mandats d'un(e) président(e) et de trois assesseurs sera élue par le congrès pour :

- Vérifier les mandats
- Organiser les divers votes
- Procéder aux décomptes des voix lors du dépouillement de chaque scrutin
- Porter à la connaissance du congrès les résultats des votes et de la vérification des mandats

Cette commission est placée sous la responsabilité de la Présidente du congrès ou du Président du congrès. Les membres de cette commission désignent en son sein sa rapporteuse ou son rapporteur.

Article 5 : Organisation des votes

Seuls les délégués avec voix délibératives, porteurs des mandats de leur organisation peuvent exprimer un vote :

- Les votes sont exprimés à la majorité simple
- Le vote par mandat peut s'effectuer sur toute question à la demande du tiers des délégués avec voix délibérative présents au congrès
- Lors de votes par mandats et afin de faciliter les opérations, il est demandé à chaque syndicat de désigner un ou une camarade de regrouper les votes

Article 6 : Vote des amendements

Lors du débat sur les amendements sur les statuts et le document d'orientation, les délégués sont amenés à se prononcer. Les votes sur les amendements se font à main levée.

La rapporteuse ou le rapporteur de la commission motivera le choix de celle-ci (retenir un amendement, le rejeter, proposition de réécriture pouvant prendre en compte plusieurs amendements).

Dans le cas d'un amendement que la commission propose de ne pas retenir, une déléguée ou un délégué d'un syndicat qui a déposé cet amendement peut défendre celui-ci devant le congrès et en demander le maintien.

Dans ce cas le vote à main levée portera sur le maintien de l'amendement déposé.

Dans le cas d'un amendement que la commission propose de retenir, une déléguée ou un délégué d'un syndicat peut demander le maintien de la formule initiale.

Dans le cas où la commission souhaite que ce soit le congrès qui décide de la prise en compte d'un amendement, le vote portera sur la prise en compte de l'amendement.

Article 7 : Vote des documents

Le rapport d'activité, les statuts, le document d'orientation sont soumis au vote par mandats.

Article 8 : candidature à la future direction

Les candidatures pour la CE, CFC, la Secrétaire Générale ou le Secrétaire Général, la responsable de la politique financière ou le responsable de la politique financière, sont à déposer avant le 22 juin 17H.

Article 9 : Election de la nouvelle direction

La direction de la commission exécutive issue de la commission exécutive élargie de l'UN CGT CROUS se déroule en fonction des nouveaux statuts article 7 votés en début de ce congrès.

Article 10 : Organisation des débats

Le temps de parole pour chaque délégué souhaitant intervenir dans le débat général ou dans les débats à thèmes est limité à trois minutes.

Chaque intervenant a la possibilité de déposer son intervention ou son résumé auprès du secrétariat.

Article 11 : Secrétariat

..... ...assurent le secrétariat.



RAPPORT D'ACTIVITÉ



RAPPORT D'ACTIVITÉ
17ème CONGRÈS DE MARSEILLE JUIN 2022
UN CGT CROUS

Table des matières

Introduction générale	3
1. Activités revendicatives	4
1.1. Les grands dossiers	4
1.1.1. Fonctionnarisation	4
1.1.2. Pouvoir d'achat et rémunération	5
1.1.3. Les « new » DAPOOUS	6
1.1.4. Santé et sécurité au travail	6
1.1.4.1. Travaux du CHSCTC	6
1.1.4.2. Les livrables	6
1.1.5. L'UN CGT Crous	7
1.1.5.1. Dynamiser l'UN CGT Crous	7
1.1.5.2. La place de l'UN CGT Crous dans l'ESR	7
1.2. Action sociale	8
1.3. Redynamiser les organisations régionales	8
1.3.1. Des syndicats forts pour une union forte	8
1.3.2. De nouvelles forces vives	8
1.4. Avenir des Crous	9
2. Vie syndicale	9
2.1. Stratégie syndicale et processus de lutte dans les Crous	9
2.2. Commission exécutive de l'UN CGT Crous	9
2.3. Assistance aux syndicats régionaux	9
2.4. Cotisations	10
2.4.1. Tableau des évolutions des cotisations	10
2.5. La communication de l'UN CGT Crous	10
2.6. Formation syndicale	10
2.7. Élections 2018	11
2.8. Élections 2022	11
2.9. Les relations avec les autres structures de la CGT	12
2.9.1. Relations avec l'UFSE-CGT	12
2.9.2. La FERC-CGT	12
3. Conclusion	13

Introduction générale

Le rapport d'activité est un exercice démocratique consistant à soumettre à l'appréciation des syndiqués le bilan du bureau national quant à la mandature écoulée conformément à nos statuts. Il a vocation à faire le bilan le plus exhaustif possible des travaux de l'Union Nationale CGT Crous durant la mandature 2018-2022 dans le cadre nos orientations votées lors du congrès de Versailles.

Les quatre ans qui nous séparent du précédent congrès de Versailles sont à placer dans un contexte politique, géopolitique et social très particulier, il est nécessaire de les prendre en compte pour rendre plus lisible ce rapport d'activité et en avoir une analyse sérieuse. Il y a d'abord l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir au printemps 2017 et sa politique de « tout pour le capital » accompagnée d'un démantèlement minutieusement orchestré des services publics avec une attaque en règle du statut général des fonctionnaires.

A l'automne 2018 est né un mouvement social inédit celui des « gilets jaunes », ce mouvement a été déclenché à la suite de la volonté du gouvernement Macron d'augmenter la taxe carbone. C'est la goutte d'essence qui a fait s'enflammer une colère qui somnolait depuis longtemps chez les classes populaires et moyennes pour lesquelles, le niveau de vie n'a fait que baisser ces vingt dernières années. Ce mouvement a réussi à faire reculer le gouvernement Macron sur la hausse de la taxe carbone, néanmoins, aucune réponse efficace et sur le long terme n'a été apportée à cette colère sociale de grande ampleur, le volcan de la colère est toujours actif. Le gouvernement Macron a durement réprimé ce mouvement, il s'est appuyé sur des forces de l'ordre de plus en plus répressives et à un arsenal juridique renforcé qui aujourd'hui limite de plus en plus nos libertés.

Au printemps 2020, le monde connaît un fait exceptionnel, la pandémie de COVID-19 avec une grave crise sanitaire et une gestion hautement critiquable par le pouvoir exécutif. Ces éléments provoquent des conséquences importantes sur notre démarche revendicative et sur la vie syndicale. Cette crise sanitaire a durement impacté nos conditions de travail, elle a obligé le réseau des œuvres à s'adapter pour assurer une continuité de service à l'étudiant, pour lesquels, la crise sanitaire les a plongés dans une grande précarité.

En février 2022, à ce contexte déjà très difficile s'ajoute un nouvel évènement tragique à savoir la guerre en Ukraine, accompagnée de son lot d'horreurs, des morts et déplacements de population par millions. Cette guerre ravive les tensions entre les blocs de l'ouest et de l'est avec la menace d'une guerre nucléaire qui plane sur ce conflit. Cette guerre aux portes de l'Europe à des conséquences sur l'économie mondiale, elle entraîne une flambée des denrées alimentaires et des énergies fossiles, avec des répercussions sur le pouvoir d'achat des Français qui est déjà bien entamé par des politiques d'austérité successives et une inflation galopante.

Dans ce contexte de politiques publiques qui détricotent les acquis sociaux au bénéfice du capital toujours plus avare de profits, la CGT Crous a réussi à concrétiser une revendication de longue date la fonctionnarisation des personnels ouvriers, avec la signature le 4 mai 2017 du protocole d'accord. Cette revendication essentielle et inscrite dans nos orientations depuis des décennies, est le fruit d'un travail de longue haleine et de plusieurs années de luttes. Le gouvernement Macron 1 a un temps remis en cause le protocole de fonctionnarisation, c'était sans compter sur la ténacité de la CGT. Lors de sa mise en œuvre, le gouvernement a tout fait pour limiter l'accès à la fonctionnarisation notamment avec mise en place de quotas, au total sur les 2000 examens réservés ouverts lors des 2 sessions de fonctionnarisation, 1600 personnels ouvriers ont pu devenir fonctionnaires. Nous ne nous sommes pas arrêtés là et avons exigé la poursuite du processus de fonctionnarisation pour que chacun

puisse avoir la possibilité de devenir fonctionnaire, et la stricte application du protocole avec notamment le passage des ex-échelles 5 (DAPOOUS) du grade C2 au grade C3.

Dans le même temps, le gouvernement a décidé de mettre en extinction le quasi-statut des DAPOOUS (dispositifs applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires), cette décision a mis fin au recrutement des personnels ouvriers avec des conséquences négatives non anticipées pour les personnels ouvriers en activité, notamment le blocage des promotions (liste d'aptitude, examens professionnels, mutations, etc.). Depuis 2018, nous nous sommes battus sans relâche pour obtenir le déblocage des DAPOOUS, il a fallu attendre début juin 2022 pour qu'un nouveau texte régissant les personnels ouvriers « new » DAPOOUS soit signé par les représentants des trois ministères (Enseignement supérieur, Bercy, Fonction publique) et le CNOUS, ce nouveau texte concerne plus de 5 500 agents, personnels ouvriers. Ce nouveau texte rouvre des possibilités d'avancement, par la voie de l'examen professionnel comme par la liste d'aptitude, permet à nouveau qu'un personnel ouvrier qui souhaite obtenir une mobilité dans un autre Crous puisse y prétendre et ouvre des perspectives de revalorisation du régime indemnitaire.

En parallèle, le réseau des œuvres connaît une précarisation galopante des emplois où la norme n'est plus le recrutement de fonctionnaires mais de contractuels (CDD, CDI, vacataires) et le phénomène du gel des postes, avec pour conséquences, une dégradation des conditions de travail et des difficultés grandissantes pour assurer un service de qualité à l'étudiant. Nous devons être particulièrement vigilants sur ce dernier point, il en va de la santé des personnels et de l'avenir du réseau des œuvres.

Enfin, ce rapport d'activité permet de rechercher si dans les conditions les plus objectives, le mandat collégial du bureau national a été respecté et si nos orientations définies lors du dernier congrès de Versailles ont bien fait la recherche d'une mise en œuvre la plus conforme qui soit. Il doit sans crainte aborder nos faiblesses et nos manques dans l'intérêt de mieux appréhender l'avenir de notre syndicalisme de progrès.

1. Activités revendicatives

1.1. Les grands dossiers

1.1.1. Fonctionnarisation

Le 4 mai 2017 est un jour historique pour l'UN CGT Crous, après des années de luttes, nous avons obtenu la fonctionnarisation des personnels ouvriers avec la signature d'un protocole d'accord le 4 mai 2017. Cette revendication historique était inscrite dans nos documents d'orientations depuis plus de 30 ans, nous nous sommes battus sans relâche afin d'obtenir cette victoire.

Nous devons ici remercier le soutien et le rôle indispensable de l'UFSE-CGT et celui de la FERC dans l'accompagnement et l'aboutissement de cette revendication. Nous avons pu compter sur leur expertise afin d'obtenir le meilleur cadrage possible dans le contenu de ce protocole.

Pour rappel, ce protocole a été signé in extremis à la veille des élections présidentielles de 2017. Le nouveau bureau de l'UN CGT Crous avait la charge de suivre la mise en œuvre de ce protocole de fonctionnarisation. La nouvelle ministre de l'Enseignement supérieur du gouvernement Macron 1 a remis en cause le dossier de fonctionnarisation lors d'une déclaration devant la représentation nationale. Sans attendre, l'UN CGT Crous a décidé de lancer une grève nationale le 19 mars 2018 et à mener une action devant le ministère de l'enseignement supérieur afin d'obtenir l'engagement ferme

de l'application du protocole de fonctionnarisation. Grâce à cette mobilisation nationale et à la force de l'UN CGT Crous, nous avons fait reculer le gouvernement.

Tout au long de l'année 2018, un comité de pilotage placé auprès du ministère de tutelle et des groupes de travail au niveau du CNOUS ont été organisés afin de définir un cadrage pour la mise en œuvre du protocole de fonctionnarisation.

A l'issue de ces travaux, le CNOUS et les ministères concernés ont décidé d'ouvrir 2000 postes à la fonctionnarisation en organisant deux sessions, la première en 2018 et la seconde en 2019. La mise en place de « quotas » lors de l'organisation de ces deux sessions a fortement limité le nombre de lauréats, un stock de 399 postes réservés n'a pu être pourvu alors le protocole de titularisation arrivé à échéance en décembre 2020 (fin du dispositif Sauvadet). En effet, les 2 000 postes initialement ouverts, n'ont pas permis à tous les personnels ouvriers qui le souhaitent de devenir fonctionnaires, comme le ministère s'y était engagé devant les personnels.

Pour rappel, la fonctionnarisation s'est organisée dans le cadre de la loi Sauvadet, celle-ci étant arrivée à échéance en décembre 2020, il n'était plus possible de prolonger le dispositif de fonctionnarisation tel qu'il était spécifié dans le protocole.

Dès lors, l'UN CGT Crous s'est battu sans relâche afin d'obtenir une 3^{ème} session de fonctionnarisation. L'UN CGT Crous a obtenu la continuité du processus de fonctionnarisation dès 2023 sous la forme de concours internes. Ce nouveau processus sera mis en œuvre chaque année en fonction des souhaits exprimés par les personnels. Chaque agent pourra faire remonter à la DRH de son Crous son souhait de s'engager dans ce parcours. La première campagne sera organisée dès 2023. Ainsi, il sera possible de s'inscrire à la campagne de concours internes 2023 qui seront plus nombreux que les années précédentes pour favoriser l'intégration des personnels qui le souhaiteraient. Un accompagnement et des formations seront prévus comme pour les précédentes sessions afin d'être préparé au mieux. Un guide « Devenir fonctionnaire » publié par le CNOUS permet de disposer des informations principales.

1.1.2. Pouvoir d'achat et rémunération

Le pouvoir d'achat est la première préoccupation des Français, ces dernières années, l'inflation et le blocage des salaires sont venus le diminuer progressivement. Nous constatons sur le terrain une précarisation des agents des Crous, les salaires sont trop bas, et l'augmentation du SMIC provoque un tassement des grilles indiciaires. Plus récemment, la crise du Covid et la guerre en Ukraine ont amplifié ce phénomène. L'UN CGT Crous se bat et s'est toujours battue pour la revalorisation des salaires avec le repyramidage des grilles indiciaires et des primes de l'ensemble des agents.

L'effet de la fonctionnarisation

La fonctionnarisation a permis au « néo » ITRF d'avoir un gain car ils ont été reclassés dans des grilles indiciaires plus favorables avec parfois des gains de points d'indice.

En parallèle, les collègues qui ont fait le choix de rester personnels ouvriers ont pu bénéficier dès 2019 d'une revalorisation avec une enveloppe dédiée de 4 millions d'euros pour l'ensemble des Crous.

Prime exceptionnelle de 400€

L'UN CGT Crous a obtenu en 2021 une prime exceptionnelle de fin d'année d'un montant de 400€ pour l'ensemble des agents du réseau des œuvres pour leur investissement sans faille lors de la crise sanitaire, à noter, que seuls les agents du réseau des œuvres ont obtenu cette prime dans la fonction publique.

A terme, l'objectif de l'UN CGT Crous est d'obtenir l'application automatique des mesures catégorielles appliquées aux fonctionnaires. Actuellement, nous sommes en négociation avec les ministères de la Fonction publique, de l'Enseignement supérieur et de l'Économie et des Finances pour faire appliquer la mesure de revalorisation des grilles des salaires des fonctionnaires de catégorie C aux personnels ouvriers des Crous à partir de janvier 2022. Nous avons déjà réussi à obtenir gain de cause en 2014, avec l'application aux personnels ouvriers de la mesure catégorielle appliquée aux fonctionnaires administratifs de catégorie C et B, pour cela, il a fallu mener une action syndicale en envahissant le conseil d'administration du CNOUS.

1.1.3. Les « new » DAPOOUS

Au moment de la rédaction de ce rapport d'activité, le nouveau texte qui régit les personnels ouvriers « new » DAPOOUS vient d'être signé par les trois ministères concernés (Enseignement supérieur, Bercy, Fonction publique).

Cette mise à jour longtemps attendue va rouvrir des possibilités d'avancement, par la voie de l'examen professionnel comme par la liste d'aptitude. Il permet à nouveau qu'un personnel ouvrier qui souhaite obtenir une mobilité dans un autre Crous puisse y prétendre, tout en conservant son statut d'agent en contrat à durée indéterminée régi par les DAPOOUS (alors que la seule solution qui avait pu être trouvée jusque-là était une mise à disposition entre les deux Crous concernés, limitée à dix années, et donc de fait très inconfortable pour les agents concernés comme pour les établissements).

Il ouvre la possibilité d'accéder à l'échelle fonctionnelle terminale 8 aux responsables des services techniques, alors qu'elle était réservée aux seuls cadres de la restauration, et surtout supprime le contingentement qui avait suscité des difficultés, pour prévoir que ce soit la présidence du Crous qui arrête le taux de promotion correspondant. Enfin, le régime indemnitaire des personnels ouvriers pourra être augmenté pour ceux qui atteignent le plafond, mais aussi afin de pouvoir prendre en compte leurs surcharges de travail ou des situations exceptionnelles.

1.1.4. Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail est une priorité pour la CGT, nous nous battons au quotidien dans les instances et sur le terrain afin de faire respecter le droit du travail et garantir les meilleures conditions de travail quel que soit le contexte budgétaire.

1.1.4.1. Travaux du CHSCTC

Nous avons 3 représentants de l'UN CGT Crous qui siègent au sein du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Commun (CHSCTC) placé auprès du CNOUS. Ils participent aux réunions du CHSCTC et aux travaux des différents groupes de travail selon plusieurs thématiques (RPS, accidentologie, pénibilité, etc.).

1.1.4.2. Les livrables

Durant le mandat 2018 – 2022, les camarades ont participé aux travaux du CHSCTC avec la production de plusieurs livrables :

- Un guide de bonnes pratiques ergonomiques concernant les locaux de plonge et plonge batterie ;

- Un guide de bonnes pratiques ergonomiques pour l'installation ou la rénovation d'une cafétéria ;
- Un guide sur les recommandations à mettre en œuvre en faveur des agents d'accueil et de veille et des agents d'accueil et de sécurité ;
- Un livrable sur la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- Un vademécum sur les risques psycho-sociaux.

Les camarades du CHSCTC ont aussi travaillé en partenariat avec l'ANACT sur un retour d'expérience sur la gestion de la crise sanitaire et ses conséquences sur les conditions de travail. Cette démarche de retour d'expérience a été pilotée par l'ANACT et menée dans des Crous volontaires (CNOUS, Nantes, etc.) en associant les CHSCT locaux. L'objectif de cette démarche est :

- Tirer les enseignements de la crise ;
- Engager des actions d'amélioration des conditions de travail et fonctionnement de services ;
- Anticiper la survenue éventuelle d'une nouvelle crise ;
- Améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail.

A l'issue de ces travaux, il y aura la production d'un livrable vraisemblablement avant la fin de l'année 2022.

1.1.5. L'UN CGT Crous

1.1.5.1. *Dynamiser l'UN CGT Crous*

Durant ce mandat, le bureau de l'UN CGT Crous avait pour objectif de dynamiser et renforcer l'union, ceci passait notamment par le fait de favoriser la participation à la commission exécutive (CE), d'enrichir son contenu et d'améliorer la qualité des débats. Nous avons constaté une participation en hausse des membres de la CE et une réelle dynamique lors des débats parfois houleux.

Les réunions en visioconférence durant la crise sanitaire ont permis de maintenir les CE et n'ont pas affecté la participation. Nous devons réfléchir à l'organisation de CE en mode « hybride » c'est-à-dire permettre à des camarades d'assister à la CE soit en présentiel, soit en distanciel, aujourd'hui, les locaux au sein du siège de Montreuil sont équipés de matériel de visioconférence. La visioconférence est l'un des leviers pour augmenter la participation aux CE. Cette technologie offre la possibilité d'organiser un plus grand nombre de CE sans affecter les finances de l'union.

En 2021, un groupe WhatsApp nommé « CE de l'UN CGT CROUS » a été créé afin que les membres de la CE puisse communiquer entre eux et échanger des informations. Une réflexion doit être menée afin d'améliorer l'utilisation de cet outil, de mieux le gérer et le faire vivre.

Nous devons tous ensemble réfléchir à d'autres leviers pour améliorer la vie syndicale au sein de l'UN CGT Crous, un premier début serait de créer un groupe de travail « vie syndicale » au sein de la CE.

1.1.5.2. *La place de l'UN CGT Crous dans l'ESR*

L'UN CGT CROUS gagne en reconnaissance et en crédibilité au sein de l'enseignement supérieur, nous devons faire entendre nos revendications à travers plusieurs canaux à savoir les instances représentatives ministérielles CTM, CHSCTM et les différentes réunions (bilatérales, multilatérales) dans les cabinets ministériels.

Nous devons aussi nous appuyer sur la fédération FERC qui a une connaissance et une vision plus large des enjeux au sein de l'ESR. La FERC nous a toujours accompagnés sur les dossiers à forts enjeux (Fonctionnarisation, revalorisation, mise à jour des DAPOOUS, etc.)

Il faut continuer et amplifier ce travail à travers nos actions syndicales et interventions de nos représentants dans les diverses instances représentatives (CTM, CHSCTM, etc.). Il est primordial de conserver nos représentants dans les nouvelles instances de dialogue social ministérielles à savoir le comité social de l'administration (CSA) et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

1.2. Action sociale

Résultat de plusieurs sessions de négociations avec le CNOUS (2021), la nouvelle circulaire relative à la politique d'action sociale en faveur des personnels du réseau des œuvres universitaires et scolaires est effective depuis le 1^{er} janvier 2022.

La nouvelle circulaire abroge les précédentes en la matière, et actualise notamment sur le plan réglementaire, les axes de l'action sociale en faveur des personnels du réseau qui pouvaient précédemment distinguer les personnels administratifs et les personnels ouvriers. Elle s'inscrit dans le cadre du plan de fonctionnarisation engagé depuis trois ans, afin de garantir une meilleure égalité de traitement entre les personnels et donc en l'occurrence une politique d'action sociale unifiée, s'adressant à tous les personnels quelles que soient leurs fonctions au sein de l'établissement. Cette circulaire intègre, par ailleurs, les avancées les plus récentes, dont le remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents et prévu par le décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021. Le dispositif de cette mesure sociale est ainsi intégré à cette circulaire, puisqu'elle concerne la participation employeur au financement des garanties de protection sociale complémentaire. En outre, cette circulaire porte l'ambition de renforcer le dialogue social et le rôle de la commission d'action sociale, dont la composition, les missions y sont précisées.

Malheureusement, nous n'avons pas réussi à faire inscrire dans cette nouvelle circulaire d'action sociale le pourcentage minimum de 3% de la masse salariale alloué à l'action sociale, néanmoins, nous devons poursuivre régionalement et nationalement cet objectif.

1.3. Redynamiser les organisations régionales

L'UN CGT CROUS a vocation à impulser une dynamique au niveau national mais aussi régional afin de dynamiser l'action syndicale à tous les niveaux. Cette dynamique est impulsée de différentes manières avec du matériel de communication (Tracts, info flash, communiqué de presse, etc.), de l'information en continue (mailing) et lors de nos échanges en CE. Il est nécessaire à l'avenir de travailler à la mise en place d'outils partagés (Cloud, etc.) afin de partager son expérience syndicale et échanger sur les bonnes pratiques. Cette réflexion peut être menée au sein d'un futur groupe de travail issu de la CE.

1.3.1. Des syndicats fort pour une union forte

La force de l'Union Nationale est l'addition des forces régionales. Nous devons renforcer nos organisations syndicales régionales pour renforcer l'UN afin de peser au niveau national à tous les niveaux (Instances, fédérations, etc.).

1.3.2. De nouvelles forces vives

Chaque organisation syndicale régionale doit se construire autour d'un projet et d'une stratégie à long terme, elle doit pouvoir compter sur de nouvelles forces vives, intégrer de nouveaux militants afin de s'agrandir, amplifier son action et assurer sa continuité.

Cette démarche se construit sur le long terme, l'intégration de nouveaux militants doit se construire sur la confiance, l'adhésion à nos valeurs et à notre projet.

1.4. Avenir des Crous

Depuis sa création en 1955, le réseau des œuvres a su devenir un acteur incontournable de la vie étudiante. Les Crous ont su à travers toutes ces années renforcer leur rôle dans la vie étudiante, se moderniser et proposer un service de qualité aux étudiants malgré la diminution des subventions pour charges de services publics. Nous sommes les principaux acteurs de la vie étudiante à travers nos missions (Bourses, logements, restaurations, santé, culture, etc.), nous participons à l'idéal républicain qui est l'égalité des chances. Nous contribuons à la réussite des étudiants issus des couches populaires, même si la part d'étudiants issus des classes populaires dans les études supérieures se réduit depuis plusieurs années selon des chiffres issus d'une enquête menée par l'Observatoire de la vie étudiante (OVE).

L'UN CGT CROUS ne cesse de demander aux autorités de tutelles un engagement fort de l'état pour investir dans les budgets des Crous (subventions de fonctionnement et investissements) afin d'avoir des crédits suffisants pour assurer d'une part un service de qualité à l'étudiant, se moderniser et ouvrir de nouvelles structures pour répondre à l'augmentation de la population étudiante.

Nous devons rester vigilants face aux propositions de la Cour des comptes et autres acteurs qui souhaitent privatiser les services des Crous aux profits d'intérêts privés, la dernière en date, et que les Crous deviennent des filiales privées des universités. Nous voyons bien que le capital est toujours en attente du dépeçage des services publics afin de toujours augmenter ses profits, il s'attaque sans relâche aux biens publics.

2. Vie syndicale

2.1. Stratégie syndicale et processus de lutte dans les Crous

Durant ces 10 dernières années, la CGT Crous a perdu des syndiqués, le nombre de FNI diminue progressivement, ce phénomène affecte directement les comptes de l'UN CGT mais aussi notre représentativité au niveau national, des syndiqués en moins ce sont aussi des votes en moins. Ce phénomène affecte notre force de frappe et limite nos actions. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène :

- Un désintérêt grandissant vis-à-vis des syndicats ;
- Les départs à la retraite de militants,
- Individualisme croissant ;
- Le manque de renouvellement au sein de nos organisations.

Ils existent sûrement d'autres facteurs mais nous devons nous battre pour mettre fin à cette spirale négative et gagner de nouveaux syndiqués car il en va de la survie de la CGT Crous.

2.2. Commission exécutive de l'UN CGT Crous

Durant ce mandat, nous avons constaté une hausse au niveau de la participation à la commission exécutive (CE), à l'avenir, nous devons enrichir son contenu et améliorer la qualité des débats. Nos CE doivent être aussi un lieu de réflexion afin de trouver des leviers pour améliorer la vie syndicale au sein de l'UN CGT Crous.

2.3. Assistance aux syndicats régionaux

L'UN CGT CROUS est aussi là pour porter assistance et accompagner les organisations régionales sur des sujets précis et des cas particuliers. Elle peut être amenée à se déplacer dans les Crous qui la sollicite. Durant la mandature, le bureau s'est déplacé dans plus d'une vingtaine de Crous.

2.4. Cotisations

2.4.1. Tableau des évolutions des cotisations

[Joindre le tableau](#)

2.5. La communication de l'UN CGT Crous

Nous sommes entrées dans l'ère de la communication numérique, nous communiquons de plus en plus avec nos smartphones à travers les applications mobiles multiplateformes qui fournissent un système de messagerie instantanée (WhatsApp, Facebook, etc.) et aussi de manière plus classique via le mailing.

Sur la période 2018 – 2022, l'UN CGT Crous s'est appuyée sur ces nouveaux outils pour développer sa communication que ce soit à destination de ses militants ou de l'ensemble des agents du réseau.

Nous avons été à l'initiative de la création des listes de diffusions de courriels au sein du réseau des œuvres, ainsi, l'UN CGT CROUS diffuse de l'information (flash info, communiqué de presse, tracts, etc..) à travers ce canal dans l'ensemble des Crous. Chaque organisation syndicale a aussi la possibilité de diffuser au niveau de son Crous à travers ces listes de diffusions locales. Nous devons utiliser de plus en plus cet outil de communication car les autres organisations syndicales ne se privent pas de l'utiliser nationalement et régionalement. Durant cette mandature, nous avons envoyé beaucoup d'informations sur les boîtes mail de l'ensemble des agents du réseau des œuvres.

Le site de la CGT CROUS «www.cgtcrous.fr » est régulièrement actualisé depuis sa création en 2014. Nous devons travailler pour le moderniser et le rendre plus attractif, il doit être la vitrine de l'union.

Nous devons aussi constituer des bases de données avec les numéros de téléphones des personnels des Crous afin de communiquer par SMS, cela reste un moyen de communication efficace et rapide. A cet égard, l'UN CGT Crous doit se doter d'une plateforme d'envoi de SMS, cette dernière pourrait être partagée avec l'ensemble des organisations régionales.

Ces nouveaux moyens de communication numérique doivent être en appui d'une communication plus classique papier, nous savons qu'une partie des agents ne maîtrisent pas encore l'outil numérique.

La CGT Crous doit continuer de se moderniser et être à l'avant-garde quant à l'utilisation des moyens de communication numérique.

2.6. Formation syndicale

La formation syndicale est primordiale afin d'appréhender nos missions de représentant du personnel et de nos mandats.

Le collectif « Formation syndicale » de l'UN CGT Crous, composé de 3 camarades a mis en œuvre un plan de formation pluriannuel adopté par la CE, environ 30 camarades ont été formés durant ce mandat.

La crise sanitaire n'a pas permis d'organiser des sessions en 2020 et 2021, depuis, le centre de formation de Courcelles est ouvert, les formations vont pouvoir reprendre, il sera important de rattraper le retard avec un rythme plus élevé de sessions de formations.

L'objectif pour les prochaines années est de renouveler et de renforcer l'équipe de formation, mais aussi trouver des financements pour organiser au minimum 2 sessions par an et ainsi former le plus grand nombre de militants.

2.7. Élections 2018

En décembre 2018, les élections professionnelles se sont tenues, pour la deuxième fois en même temps, dans les trois versants de la fonction publique. La CGT CROUS a perdu des voix avec pour conséquence la perte de 2 sièges au sein du Comité Technique Commun (CTC CNOUS). Néanmoins, nous restons la première force syndicale dans le réseau des œuvres. Nous nous sommes appuyés sur cette force au niveau national afin de faire avancer nos revendications pour gagner de nouveaux droits et améliorer les conditions de travail.

2.8. Élections 2022

A l'approche des élections de 2022, nous devons être tous mobilisés dans nos Crous afin de faire gagner la CGT régionalement et nationalement. Nous ne pouvons pas nous permettre de perdre des sièges au niveau régional et national sinon la CGT Crous deviendrait minoritaire au sein des instances nationales de dialogue social avec toutes les conséquences sur le rapport de force que pourrait exercer l'union.

Le résultat des élections est le fruit d'un travail de terrain sur le long terme, les mois qui nous séparent de cette échéance doivent nous servir à « transformer l'essai ». La CGT CROUS se doit de présenter des listes partout dans le réseau avec de nouveaux militants jeunes et faire encore plus de place aux femmes, il en va de la crédibilité de la CGT et de notre pérennité.

L'UN CGT Crous mettra à disposition de chaque organisation du matériel de propagande électorale et se tiendra disponible pour aider chaque organisation à la réussite de la campagne électorale.

Vote à l'urne

Nous connaissons tous les conséquences négatives de la généralisation du vote électronique aux personnels des Crous. Au sein de nos établissements le constat est sans appel, très peu de collègues utilisent les moyens informatiques (ordinateur, courriel professionnel, etc.) car la plupart d'entre eux ne sont pas à l'aise avec l'outil numérique et ne l'utilisent pas dans leurs missions quotidiennes. Pour rappel, une grande majorité des agents travaillant dans les Crous ont été recrutés depuis 1986 sous le statut de PO (Personnels Ouvriers).

Nous avons connu lors des précédentes élections professionnelles des incidents techniques (bugs, complexité, etc.) qui ont entraîné des répercussions sur l'accès aux votes et sur le taux de participation.

Sa généralisation ne pourra qu'aggraver la fracture numérique, restreindre l'expression démocratique et fausser la représentativité au sein des instances de dialogue social.

C'est pour toutes ces raisons que l'UN CGT s'est battue seule pour conserver le vote à l'urne, cela a été une belle victoire car le CNOUS voulait généraliser le vote électronique. Nous avons donc obtenu par la force des choses une dérogation pour le réseau des œuvres. Il était essentiel que le réseau des œuvres conserve le vote à l'urne pour les instances des Crous et du Cnous.

Nouvelles instances représentatives du personnel

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son premier volet au dialogue social. Les instances représentatives du personnel (CAP, comités techniques, CHSCT) sont revues. Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réorganisés sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé. Ils sont fusionnés en une instance unique de dialogue : **le Comité Social d'administration (CSA)**. Il n'y a plus de CHSCT mais une Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail rattachée au CSA.

2.9. Les relations avec les autres structures de la CGT

2.9.1. Relations avec l'UFSE-CGT

L'Union fédérale des syndicats de l'État CGT (UFSE-CGT), anciennement dénommée Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT (UGFF-CGT) est une organisation de la Confédération générale du travail (CGT).

L'UFSE-CGT rassemble essentiellement les personnels employés par l'État et ses établissements publics, c'est-à-dire que sont hors de son champ de syndicalisation les personnels de la fonction publique territoriale et hospitalière.

Sur son champ d'activité spécifique, elle vise la défense et l'amélioration du statut des fonctionnaires, ainsi que celles du service public, de la place et du rôle de l'État, de ses administrations et services, au sein de la société française, pensant agir au bénéfice de tous les usagers-citoyens, comme de la collectivité tout entière.

L'UN CGT Crous a deux élus au sein de la Commission Exécutive (CE), nous avons pu lors du 28ème congrès de l'UFSE-CGT en novembre 2021 conserver nos deux sièges au sein de l'instance.

Depuis le début, l'UFSE-CGT nous accompagne sur des dossiers de premier plan (Fonctionnarisation, élections professionnelles, revalorisations indiciaires, questions statutaires, etc.), nous avons pu nous appuyer sur leur expertise et sur leur soutien au sein des différentes instances représentatives de dialogue social de la fonction publique.

Nous devons à l'avenir investir de nouveaux camarades dans les différents groupes de travail et les cercles de réflexion qui existent au sein de l'UFSE-CGT.

2.9.2. La FERC-CGT

La Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture rassemble des syndicats nationaux, des Unions de Syndicats et des secteurs des champs de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Culture, de la Formation Professionnelle et de l'Éducation Populaire.

Dans ces champs, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, elle construit avec ses organisations fédérées des démarches revendicatives, des luttes indispensables pour reprendre l'offensive et faire avancer les revendications des salariés et retraités en matière de d'Éducation, de Recherche et de Culture. Il s'agit de mettre ces activités au service de l'émancipation de toutes et tous, de la transformation de la société et d'une véritable démocratie sociale. Cela nécessite le développement des services publics et d'un secteur associatif et d'Éducation populaire porteur réellement de valeurs de progrès.

L'UN CGT CROUS a œuvré depuis des années afin de trouver sa place au sein de la FERC, lors du 13ème congrès, 5 camarades des Crous ont été élus au sein de la CE de la FERC. Nous participons activement au CE dans lesquels nous débattons des sujets afférents au champ de l'ESR. Nous avons un élu au Comité Technique Ministériel (CTM) qui siège avec des camarades de la FERC, ce siège est primordial afin de faire entendre la voix des personnels des Crous auprès de notre ministère de tutelle.

Comme l'UFSE-CGT, la FERC nous accompagne et nous soutient dans nos démarches revendicatives auprès du ministère de l'Enseignement supérieur, nous devons renforcer notre présence auprès de la fédération pour porter au mieux nos revendications et renforcer la FERC.

3. Conclusion

Ce rapport d'activité montre que des avancées et des victoires sont possibles même dans un contexte politique hostile, la fonctionnarisation en est un bel exemple. Sans notre force syndicale et sans l'appui de nos fédérations (USFE-CGT, FERC-CGT), cette revendication de plus de 30 ans n'aurait pas pu aboutir.

Nous avons le devoir de maintenir l'UN CGT CROUS comme force syndicale incontournable au sein du réseau des œuvres pour gagner de nouvelles avancées et des victoires significatives à la hauteur de nos ambitions, le rapport d'activité pointe différents enjeux et défis auxquels le document d'orientation de l'UN CGT CROUS devra apporter de premières réponses à savoir :

- Un syndicalisme organisé dans les régions et sur les lieux de travail pour remporter la bataille de la syndicalisation et augmenter la représentativité de la CGT,
- Un syndicalisme capable de gagner sur les revendications immédiates et quotidiennes des personnels tout en œuvrant à une amélioration de la qualité du service rendu à l'étudiant,
- Un syndicalisme capable de résister aux réformes néfastes tel que la loi de transformation de la fonction publique, cheval de Troie de la destruction des services publics,
- Un syndicalisme capable de changer durablement les conditions de travail au sein du réseau des œuvres.



LES STATUTS



STATUTS DE L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS C.G.T. DES PERSONNELS DES CROUS ET DU CNOUS

Table des matières

I.MISSIONS UN CGT	2
II.COMPOSITION DU BUREAU ET SES MISSIONS	2
III.POLITIQUE FINANCIERE ET SES MISSIONS.....	4
IV.RADIATION	5
V.COTISATIONS ET FNI.....	5
VI.DELEGATION ET COMMUNICATION.....	6
VII.MODIFICATION DES STATUTS	6
VIII.DISSOLUTION DE L'UNCGT.....	7

PREAMBULE :

L'union nationale des syndicats CGT des personnels des CROUS et du CNOUS, partie constituante de la CGT, fait sien l'ensemble des conceptions définies dans le préambule des statuts fédéraux de la FERC et confédéraux de la CGT.

La CGT est ouverte à tous les salariés, femmes, hommes, actifs, privés d'emplois et retraités, quels que soient leurs statuts sociaux et professionnels, leurs nationalités, leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

La CGT agit pour une société démocratique, libérée de toute forme d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toute sorte, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

I.MISSIONS UN CGT

ARTICLE 1 : Il est formé, entre les syndicats CGT regroupant des personnels (actifs, sans emploi et retraités) des Centres Régionaux des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) et du Centre National des Œuvres Universitaires et Scolaires (CNOUS) qui adhèrent ou adhéreront aux présents statuts, une UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT DES PERSONNELS DU CROUS ET DU CNOUS.

L'Union prend pour titre :

UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT DES PERSONNELS DES CROUS ET DU CNOUS

L'union a son siège social au siège de la FERC/CGT, 263, rue de Paris 93515 MONTREUIL

ARTICLE 2 : De par l'affiliation des syndicats constitutants, l'union est affiliée à la FERC/CGT, à la CGT et est adhérente de l'UFSE.

ARTICLE 3 : Les buts de l'union sont :

1/ Établir, entretenir et resserrer les liens de solidarité, de fraternité entre tous les syndicats CGT des CROUS et du CNOUS qui la composent, entre les membres de ces syndicats d'une part et d'autre part avec les syndicats affiliés à la FERC/CGT, à la CGT et adhérant à l'UFSE-

2/ Impulser, coordonner et soutenir les actions des syndicats CGT des CROUS en vue de faire aboutir leurs revendications, pour l'amélioration constante des conditions de vie et de travail des salariés.

3/ Intervenir et représenter l'ensemble des personnels en activité, retraités et privés d'emplois des CROUS et du CNOUS, adhérant aux syndicats CGT des CROUS et du CNOUS et ceux qui leur font entièrement confiance, auprès des directions de CROUS, du CNOUS et des différents Ministères de tutelles ainsi que de toutes les instances économiques et politiques.

4/ Contribuer au renforcement et au développement des syndicats qui la composent.

5/ Encourager et favoriser les liens de ces syndicats avec les comités régionaux, les unions départementales, les unions locales et à partir de la notion de syndicat de site.

II.COMPOSITION DU BUREAU ET SES MISSIONS

ARTICLE 4 : Au mois de juin précédent les élections professionnelles, l'UN CGT CROUS réunit un congrès ordinaire groupant les membres de la commission exécutive élus au précédent congrès et les délégués des syndicats. Le congrès est l'instance suprême de l'union. Il adopte démocratiquement les orientations à donner à l'activité de l'union et les éventuelles modifications statutaires.

ARTICLE 5 : Pour la participation au congrès, chaque syndicat dispose d'un nombre de délégués établi sur la base des FNI payés et d'un nombre de mandats correspondant au nombre de timbres payés à l'Union et au COGETISE. La commission exécutive de l'union fixe les modalités de cette représentation.

Entre deux congrès ordinaires, un ou plusieurs congrès extraordinaires peuvent être convoqués sur décision de la commission exécutive ou à la demande de la moitié des syndicats.

ARTICLE 6 : Une commission des mandats comprenant un (e) président (e) et trois assesseurs est élue par le congrès. Elle a pour missions :

- D'organiser les votes
- De procéder, à chaque scrutin, au décompte des voix ou des mandats
- De communiquer au congrès les résultats des votes
- De procéder à la vérification des mandats

Une commission d'amendements du document d'orientation et des statuts se tiendra en amont du congrès. La commission d'amendements se composera d'un seul et unique représentant des syndicats régionaux. Les amendements présentés pourront être votés lors de cette commission d'amendements et pourront être défendus en cas de rejet lors du congrès.

ARTICLE 7 : En fonction de l'article 2 du décret 82.447 du 28 mai 1982, l'Union est dirigée par une commission exécutive, composée de l'ensemble des commissions exécutives élargies des syndicats des CROUS affiliées à l'UN CGT CROUS.

Les composantes de la commission exécutive élargie de l'UN CGT CROUS se réunissent localement chaque fois que nécessaire pour analyser, proposer et impulser les orientations issues du congrès ou de la commission exécutive de l'union.

Les convocations aux commissions exécutives élargies sont établies et signées par le secrétaire général ou la secrétaire générale du syndicat CGT du CROUS concerné ou son mandant.

En cas de litige et à la demande de la moitié des membres de la commission exécutive du syndicat concerné, l'union peut être amenée à les signer.

Les convocations à la commission exécutive de l'union sont établies et signées par le (la) secrétaire général (e) de l'UN CGT CROUS ou son mandant.

Ces convocations, valant demande d'autorisation spéciale d'absence, sont déposées au titre de l'article 13 du décret 82.447 du 28 mai 1982.

Il est constitué, issue de la commission exécutive élargie, une commission exécutive de l'union composée des secrétaires généraux des syndicats CGT des CROUS ou de leurs mandants. La commission exécutive se réunit en présentiel et à chaque fois que nécessaire en visioconférence et au moins une fois par trimestre. Les remboursements des frais de déplacement se feront selon le barème en vigueur.

Le congrès confirme, par un vote par mandat sur la base d'1 voix par tranche de 10 timbres payés à l'union pendant les années séparant les deux congrès, la composition de celle-ci à la majorité simple.

Sera constitué un bureau national composé de :

- Un (e) secrétaire général (e)

- Ou un(e) secrétaire général(e) et un (e) Co-secrétaire général(e)
- Un (e) responsable de la politique financière
- Cinq membres

Le (la) secrétaire général (e) ou un(e) secrétaire général(e) et un (e) co-secrétaire général (e) et le (la) responsable de la politique financière sont élus (es) après candidature par le congrès, sur la base des mandats détenus par les syndicats présents au congrès, à la majorité absolue ou, à défaut, à la majorité simple.

Les cinq membres du bureau sont élus sur proposition du (de la) secrétaire général (e) ou un(e) secrétaire général et un (e) co-secrétaire général par la commission exécutive nouvellement élus, à main levée, à la majorité absolue ou, à défaut, à la majorité simple. En cas de rejet de cette proposition, une nouvelle liste établie sur la base de candidatures sera élue par le congrès qui votera par mandats sur cinq noms.

Le (la) secrétaire général (e) ou un(e) secrétaire général et un (e) co-secrétaire général et le (la) responsable de la politique financière sont membres de droit du bureau-national

Sur candidature, un (une) responsable adjoint (e) de la politique financière sera élu(e) sur le même mode que le (la) secrétaire général (e) ou un(e) secrétaire général et un (e) co-secrétaire général et le (la) responsable de la politique financière.

Les sept membres du bureau nouvellement élu n'auront pas voix délibérative lors des réunions de la commission exécutive, sauf si l'un des membres est seul à représenter son syndicat.

Le responsable ou la responsable de la politique financière tient une comptabilité conforme à la législation. Il (elle) se doit d'en rendre compte à la commission exécutive autant de fois que nécessaire et fait un bilan une fois par an.

Les membres du bureau seront formés dans un des secteurs d'activité découlant du document d'orientation dont ils auront la charge tout au long de leur mandat.

Après mandat de la commission exécutive, le bureau national est habilité à représenter l'union auprès du CNOUS ainsi qu'auprès des ministères de tutelles et désigner les représentants dans les commissions de ceux-ci.

Il développe son activité en fonction du document d'orientation, des prises de décisions lors des commissions exécutives de l'UN CGT CROUS en fonction de l'actualité économique et politique nationale et mondiale, en collaboration étroite avec la FERC, l'UFSE et la CGT.

ARTICLE 7bis

Seule la commission exécutive de l'union nationale CGT des CROUS, mandate un adhérent de l'union nationale et/ou un de ses syndicats affiliés à toutes participations aux mandats nationaux (Confédération, UFSE, FERC).

III.POLITIQUE FINANCIERE ET SES MISSIONS

ARTICLE 8 : Le bureau arrête les comptes de l'UN CGT CROUS.

La commission exécutive approuve les comptes présentés par le (la) responsable de la politique financière après avoir entendu le rapport de la CFC une fois par an.

Les comptes sont publiés sur le site de l'UN CGT CROUS.

ARTICLE 9 : Une commission exécutive se réunit un mois avant le 1^{er} mai pour réactualiser le document d'orientation et porter nos revendications au CNOUS.

ARTICLE 10 : Trois camarades sont élus par le congrès à la commission financière de contrôle (CFC). L'élection se fait après candidature sur la base des mandats détenus par les syndicats CGT présents au congrès. Pour être élu, il est nécessaire d'obtenir la majorité relative.

Elle est chargée de la vérification annuelle de la gestion financière de l'union et fournit un rapport au congrès suivant. Ses membres sont délégués de droit au prochain congrès.

Au moins une fois par an, les membres de la CFC se rendent chez le (la) responsable de la politique financière afin de vérifier la comptabilité. Il (elle) effectue un rapport qui sera présenté lors de la commission exécutive suivante.

IV. RADIATION

ARTICLE 11 : Tout syndicat affilié à l'union ne peut être radié que par le congrès, à la majorité des $\frac{3}{4}$ des mandats. Toutefois, une suspension peut être prononcée par le bureau, mais celle-ci devra être validée par la prochaine commission exécutive, la radiation n'intervenant qu'après le vote du congrès.

La radiation ne peut être prononcée que pour :

- Refus de paiement des cotisations
- Infraction aux principes constitutifs, aux présents statuts et au préambule de ceux de la FERC et de la CGT.

ARTICLE 12 : Pour qu'un syndicat se désaffilie de l'union, il lui faut l'accord et l'autorisation écrite et signée de la commission exécutive de son syndicat, après consultation de son assemblée générale.

V. COTISATIONS ET FNI

ARTICLE 13 : Les ressources financières de l'union proviennent des cotisations versées sur les FNI et timbres placés par les syndicats.

Chaque syndicat doit commander auprès du (de la) responsable de la politique financière les timbres nécessaires (et FNI).

Des règlements trimestriels doivent être effectués tout au long de l'année.

A la fin de celle-ci, le solde financier et les timbres (et les FNI) invendus, doivent être restitués au (à la) responsable de la politique financière.

Des dons, subventions et legs peuvent également alimenter la trésorerie de l'union.

L'union nationale CGT des CROUS et du CNOUS ainsi que ses syndicats affiliés à la FERC utilisent le logiciel COGITIEL afin d'avoir une gestion plus simplifiée et un suivi de leurs syndiqués en reversant dans le logiciel COGETISE (tel-que prévu dans les statuts confédéraux).

ARTICLE 13bis

Donne pouvoir au secrétaire général (e) et/ou au co-secrétaire général (e) et au responsable de la politique financière et/ou au responsable adjoint (e) de la politique financière à gérer en totalité la gestion des comptes de l'union.

VI.DELEGATION ET COMMUNICATION

ARTICLE 14 : Le (la) Secrétaire Général (e) ou secrétaire général ou au secrétaire général ou au Co-secrétaire général est habilité(e) pour représenter l'Union en justice et dans tous les actes de la vie civile. En cas d'indisponibilité du (de la) Secrétaire Général(e) tout membre du bureau est mandaté pour le (la) suppléer.

ARTICLE 15 : La communication constitue un des aspects essentiels des principes de vie démocratique de l'union.

La commission exécutive de l'union doit prendre toutes les initiatives nécessaires en termes de communication, sur tout support, pour conduire l'activité de l'UN CGT CROUS, le but étant de fournir une information large ou particulière aux syndicats CGT des Crous et à leurs adhérents.

Cela nécessite la mise en place d'un (e) ou plusieurs secrétaires de séance afin de rédiger les comptes rendus nécessaires à une meilleure communication.

Il faut utiliser tous les supports de communication. La production et la diffusion sont placées sous la responsabilité du bureau de l'UN CGT CROUS. Le contenu est alimenté par la commission exécutive.

VII.MODIFICATION DES STATUTS

ARTICLE 16 : Les présents statuts sont toujours modifiables. Seul un congrès peut être habilité à procéder à une modification des statuts.

Quatre mois avant le congrès, une commission exécutive de l'union devra opter pour la mise ou non à l'ordre du jour de la modification des statuts au congrès.

Les propositions de modification présentées par les syndicats affiliés ou par la commission exécutive de l'union devront être portées à la connaissance des syndicats affiliés, par le bureau de l'union, au moins deux mois avant le congrès appelé à en discuter.

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des 2/3 des mandats représentés.

En aucun cas, les modifications apportées ne pourront être en contradiction avec les statuts de la CGT et de la FERC.

VIII.DISSOLUTION DE L'UNCGT

ARTICLE 17 : La dissolution de l'union ne pourra être prononcée que par un congrès, à la majorité des $\frac{3}{4}$ des votants, mandatés spécialement par les syndicats affiliés. Le congrès décidera, dans les mêmes conditions, à quelle organisation adhérant à la CGT sera versé l'avoir de l'union, restant après le paiement des dettes à la CGT, à la FERC et aux divers créanciers.

Signatures des secrétaires et co-secrétaires

Stéphanie SUCH

Jean HARCHOUCHE



DOCUMENT D'ORIENTATION



UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT DES CROUS

Document d'orientation du 17ème congrès de l'UN CGT CROUS MARSEILLE *DU 20 AU 24 JUIN 2022*

Préambule

Dans le cadre de la fonctionnarisation, L'UN CGT CROUS doit et devra rester porteuse et garante de toutes les revendications et améliorations des conditions de travail des agents, régis par les nouveaux statuts. Ces statuts s'inscrivant dans un nouveau cadre juridique, L'UN/CGT/CROUS doit et devra être la sentinelle privilégiée quant aux événements ou situations pouvant affecter ou faire évoluer les personnels. L'UN/CGT/CROUS doit et devra dans ce nouveau contexte, œuvrer dans la constance, mais également, s'ouvrir en restant fidèle à ses convictions, non seulement à des chantiers, mais aussi à des perspectives d'envergure. Cet engagement toujours bâtisseur de nouveaux espoirs se doit et se devra, enfin pour les luttes à venir, d'être encore ensemble et ...rassemblés.

RESOLUTION N° 1

Régime juridique du réseau des Œuvres et missions

REGIME JURIDIQUE

Les CROUS sont des établissements publics à caractère administratif et doivent le rester, tant en matière de financement que de gestion des personnels. Une réforme du CNOUS et des CROUS est nécessaire pour réhabiliter le service à l'étudiant. La loi 55-425 du 16 avril 1955 portant création des Œuvres Universitaires ainsi que le décret 87-155 du 5 mars 1987 modifié, doivent être abrogés et remplacés par d'autres lois et textes prenant en compte l'étatisation générale du réseau des Œuvres et de ses Personnels. Cette réforme et ces lois devront impérativement prendre effet et s'inscrire de manière adaptée, dans le cadre de la fonctionnarisation.

Le CNOUS et les CROUS, établissements publics à caractère administratif, sont des personnes morales de droit public disposant d'une certaine autonomie financière afin de remplir une mission d'intérêt général autre qu'industrielle et commerciale précisément définie sous contrôle de l'état. Pour L'UN CGT CROUS, leurs personnels doivent tous être fonctionnaires.

Les personnels des établissements publics à caractère administratif sont essentiellement des agents publics. Ils peuvent être des fonctionnaires relevant du statut général de la fonction publique ou des agents non titulaires de droit public.

L'activité du CNOUS et des CROUS relève, par nature, de l'Administration de l'État et de ses services publics :

- Créée par une personne publique.
- Activité d'intérêt général.
- Dirigeants désignés par l'autorité publique.
- L'administration contrôle sa gestion.
- L'institution est dotée de prérogatives de puissance publique.

L'origine des ressources :

Le service doit être financé par des subventions publiques et les redevances des usagers.

Les modalités de fonctionnement :

Le tarif des redevances est calculé de telle sorte que toute possibilité de bénéfice soit délibérément exclue.

Maintien des tarifs sociaux de l'hébergement ; retour à la parité du ticket repas.

Les principes de la spécialité :

L'activité de l'établissement public est limitée au service public qu'il a pour mission de gérer. Il ne peut employer ses biens et son patrimoine à d'autres activités.

Le CNOUS et les CROUS sont des services d'intérêt général (SIG) qui offrent des prestations relevant du secteur non-marchand ; ils sont reconnus par l'Union Européenne comme modèle de société.

MISSIONS

L'UN/CGT/CROUS et ses syndicats exigent la continuité de la fonctionnarisation en respectant le protocole d'accord signé le 04 mai 2017. Les personnels, grâce à leur intégration, ont bénéficié

de la reconnaissance de l'état et ont obtenu de nouveaux droits dont ils sont légitimement détenteurs en tant que fonctionnaires. Ils resteront, par leurs qualifications et leurs missions, au cœur même du dispositif social étudiant. Ils devraient à cet effet pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière sans pour autant être obligé de quitter les œuvres.

L'État doit intégrer la dimension de la décentralisation. La CGT s'est toujours opposée à la création de filières d'étude décentralisées (genre IUT) en fonction d'intérêts politiques particuliers ou régionaux. L'intérêt particulier de ces créations de filières ne devant pas prévaloir sur la démocratisation de l'enseignement supérieur. Il est vrai que cela a trop souvent conduit à du gaspillage d'argent public et à la création de structures inadaptées aux étudiants, sans les mêmes moyens qu'un véritable campus. L'UN/CGT/CROUS revendique que le CNOUS et les CROUS soient associés étroitement aux évolutions universitaires afin de répondre et de proposer aux étudiants ce qui est prévu dans l'article 7 de la résolution 1. Les structures existantes ne doivent pas être « bradées » mais développées et associées dans les plans Campus.

L'UN/CGT/CROUS exige un financement suffisant pour un service public, répondant aux besoins des étudiants. Ceci concorderait aux missions des Crous ayant pour priorité « un service public répondant aux besoins sociaux de l'étudiant ».

Notre Service Public est une mission générale due par l'état à tous les usagers, il doit satisfaire à la demande sociale et doit être disponible pour tous les étudiants.

L'État centralisateur doit, sans discrimination de filières d'études ni mutualisation des services, être le garant des missions à caractère social des CROUS qui sont :

- La restauration.
- L'hébergement.
- Les services sociaux.
- Le dossier social étudiant.
- Le traitement des demandes de bourses.
- La mobilité internationale.
- L'activité internationale dans le cadre d'échange de programmes.
- Les activités culturelles.

L'UN/CGT/CROUS revendique l'extension de ces missions à :

- La médecine préventive.
- Les activités sportives et de loisir.
- Les CROUS doivent être les dépositaires de l'intégralité des fonds alloués aux bourses avec pour mission de les gérer.
- Le transfert et le regroupement des missions des assistants sociaux et des assistantes sociales vers les Crous.
- La reprise des restaurants agréés.
- Le retour de la Sous-Direction des Affaires Internationales au CNOUS.

Les prestations dites exceptionnelles en restauration (Service à table, Banquets, Buffets...) et toutes prestations de type hôtelière (en hébergement) ne doivent pas relever de nos missions essentielles de service public. L'UN CGT CROUS revendique une priorité à l'étudiant et dénonce ces pratiques et la politique de rentabilité qu'elle engendre.

Le CNOUS et les CROUS doivent demeurer le guichet unique et privilégié d'accueil de l'ensemble des étudiants sans distinction de nationalité.

L'UN CGT CROUS revendique l'abrogation de l'article 66 de la loi n°2004-809 du 13/09/2004 qui permet le transfert du patrimoine géré par les CROUS aux communes. La propriété du parc immobilier doit rester ou revenir aux CROUS.

La mutualisation des moyens et des biens communs doit rester dans un partenariat public.

L'UN CGT CROUS rejette toute forme de partenariat public – privé.

L'UN CGT CROUS revendique le respect de l'application immédiate de l'ensemble des revalorisations et de la réglementation de la fonction publique.

Les activités pédagogiques et d'enseignement ne relèvent pas des CROUS.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services ne doivent pas s'évaluer sur les critères de gestion d'une entreprise de droit privé. L'UN/CGT/CROUS s'oppose à toute transformation des CROUS en EPIC.

L'évolution des missions des CROUS ne doit pas conduire à les transformer en opérateur de type « agence » ayant comme objectif la maîtrise des finances publiques.

L'UN CGT CROUS s'oppose à la mise en place de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) devenue MAP (Modernisation de l'Action Publique) et CAP 2022 (comité d'action publique) par nos ministères de tutelles qui veulent notamment mettre en place :

- Le renforcement de l'évaluation et l'allocation des subventions en fonction de la performance.
- La maîtrise des dépenses de personnels et la modernisation de la gestion des ressources humaines.
- L'optimisation de la gestion du parc immobilier.
- La réduction des dépenses de fonctionnement.
- La régionalisation et la privatisation de nos services publics.

La rentabilité ne doit pas remplacer l'intérêt général.

Par leurs missions à caractère social, le CNOUS et les CROUS doivent participer activement à l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur ainsi qu'à sa démocratisation.

RESOLUTION N°2

UN SYNDICAT DE LUTTE, RICHE DE PROPOSITIONS

Cahier revendicatif, salaire, mission, régime indemnitaire et action sociale

Les rémunérations doivent impérativement évoluer selon le coût de la vie. Le prix du point de la fonction publique doit être établi au minimum à 7 euros brut.

La refonte d'une grille de rémunération est indispensable :

L'UN CGT CROUS revendique :

- L'augmentation des indices, afin d'améliorer le net fiche de paye, avec un minimum de 10 points d'indice entre chaque échelon sur toute la grille avec un minimum de 20 points entre deux échelles à l'indice de départ.
- Les niveaux de recrutement, ainsi que le repyramidage de la grille des métiers doivent être revus à l'avantage des salariés.

L'UN CGT CROUS revendique l'intégration de tous les personnels, par titularisation, dans le statut de la fonction publique **d'état**.

Les rémunérations et les régimes indemnitaires des personnels doivent être pris en charge par l'état.

La restauration, y compris la distribution automatique et l'hébergement étudiants doivent être intégralement assurés par les CROUS. Le montant des subventions d'investissement et de fonctionnement versé par l'état doit couvrir en totalité les dépenses.

L'UN CGT CROUS déplore que des résidences soient laissées sans aucune présence physique de personnel CROUS, ce qui aggrave les problèmes rencontrés par les étudiants. L'UN CGT CROUS revendique une reconquête de ces lieux par des personnels titulaires CROUS.

L'UN CGT CROUS est contre toute forme de privatisation des services et la disparition de certains métiers du réseau des Œuvres.

Le budget d'action sociale spécifique, subventionné, doit représenter 3% minimum de la masse salariale dans chaque CROUS. Les actions sociales spécifiques doivent être exonérées de toute charge sociale et défiscalisées. Elles ne doivent pas être considérées comme revenu. Elles ne doivent pas concourir à la perte d'autres aides acquises au titre du revenu (allocations familiales, prime pour l'emploi etc....).

De ce fait, l'UN CGT CROUS revendique la création d'un groupe de travail permanent sur l'action sociale nationale, pour créer une base de prestations spécifiques commune à tous les CROUS. Cette base n'est pas exhaustive.

Les CROUS doivent adhérer aux aides d'actions sociales interministérielles ainsi qu'au SRIAS, afin que chaque personnel puisse en bénéficier.

Le pourcentage de la masse salariale consacré à l'action sociale ainsi que le contenu de base de l'action sociale nationale spécifique doivent être mis à l'ordre du jour au moins une fois par an au comité technique commun (CTC.)

L'UN CGT CROUS revendique le maintien d'un régime indemnitaire subventionné par l'état, versé 2 fois par an en mai et novembre. Elle s'oppose à ce que le régime indemnitaire soit lié à l'absentéisme et à la disponibilité (80%) nécessaire à l'éducation des enfants pendant leurs 3 premières années conformément à la loi. L'UN CGT CROUS revendique que cette ISF soit revalorisée chaque année, de façon égalitaire et significative.

L'UN CGT CROUS rappelle son opposition au RIFSEEP et exige son abrogation.

L'UN CGT CROUS rappelle son opposition à la modulation positive et exige la suppression de celle-ci dans la circulaire PO/NR/VA n°004 du 25 mai 2004.

Les reliquats de l'ISF doivent être redistribués de manière égalitaire pour tous. Par une circulaire, le CNOUS doit faire appliquer cette redistribution dans tous les CROUS.

L'UN CGTCROUS s'insurge contre la loi de la transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019. Cette loi modifie considérablement le statut général des fonctionnaires, notamment celle des fonctionnaires d'Etat (loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée), qui remet directement en cause les principes fondamentaux et vise à se substituer aux dispositions statutaires et réglementaires :

- Restriction de la masse salariale.
- Contractualisation généralisée avec un recours accru au contrat (type contractuels, projet etc....).
- Rémunération et évolution de carrière au mérite.
- Mobilités réduites/contraintes (en référence aux lignes directrices de gestion).
- Suppression de la plupart des prérogatives des CAP (Commissions Administratives Paritaires).
- Fusion des CT et CHSCT dès janvier 2023 remplacé par une commission unique le CSA (comité social d'administration) dans la fonction publique d'état.

Prestations Retraite et santé, accès au logement et pouvoir d'achat

L'UN CGT CROUS revendique la mise en place d'un complément de retraite pour l'ensemble des personnels des CROUS, avec un financement total de la part des CROUS et du CNOUS.

L'UN CGT CROUS exige, dans un esprit d'équité, la généralisation de l'indemnité de transport aux agents, y compris pour ceux utilisant leur véhicule personnel.

Le financement ne doit pas être pris sur le budget de l'action sociale.

Les CROUS doivent, dans le cadre des conventions signées avec les organismes HLM, faire en sorte que les agents bénéficient d'une priorité de logement au sein de ces organismes.

Les CROUS doivent proposer aux personnels en grande difficulté des logements de leur parc immobilier.

Les CROUS doivent attribuer, sans aucune condition, un logement pour les enfants des agents, scolarisés dans l'enseignement supérieur, dans l'ensemble du réseau des CROUS.

L'UN CGT CROUS revendique la mise en place d'une assurance permettant un complément pour maintenir l'équivalent du salaire pour les agents licenciés pour inaptitude à l'emploi, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la retraite. Elle exige un appel d'offre.

L'UN CGT CROUS demande que les tarifs des repas pris dans les Œuvres Universitaires, par les personnels des Crous ne bénéficiant pas de l'avantage en nature, soient alignés sur ceux des étudiants.

La volonté des gouvernements successifs de culpabiliser les agents en leur imposant un jour de carence est inacceptable. L'UN CGT CROUS et CNOUS demande le retrait définitif de toute mesure visant à pénaliser les agents en congé maladie.

Emploi, précarité et formation

Une formation professionnelle qualifiante, interne aux Crous, doit être ouverte et proposée aux agents qui souhaitent améliorer leurs connaissances professionnelles. De même, des formations continues doivent permettre l'épanouissement personnel des agents.

L'UN CGT CROUS s'oppose à toute forme de fongibilité et de polyvalence.

Toutes les absences doivent être remplacées :

- Dès le 2^e jour pour les absences imprévues.
- Dès le 1^e jour pour les absences connues et déclarées par les salariés.

Les grilles d'emplois de chaque Unité de Gestion doivent être communiquées aux représentants des personnels élus de leur syndicat, avant que le dispositif des emplois ne soit transmis au CNOUS.

Elles doivent renseigner :

- L'unité de gestion
- Les nom et prénom
- La qualification, le métier
- L'échelle, l'échelon
- Le numéro de poste
- La quotité du temps de travail
- La date d'entrée au Crous
- La date d'entrée dans le poste
- Les supports étudiants
- La date de naissance
- La date d'entrée dans l'échelon
- La date d'entrée dans la fonction publique

Le comité technique (CT) devra se prononcer sur toute proposition de modification du dispositif des emplois.

Tous les postes ouverts à la grille d'emplois de chaque CROUS doivent être pourvus à taux et à temps plein par des agents titulaires.

Tout agent ayant demandé à travailler à temps partiel doit voir la quotité de travail libéré compensé, afin de ne pas pénaliser le reste des effectifs et maintenir un service à l'étudiant.

L'utilisation des emplois précaires ne doit pas se substituer à des emplois titulaires non pourvus dans les grilles d'emplois ni à toute recherche sérieuse d'aménagement de postes pour les agents titulaires inaptes ou ayant un handicap.

Les CROUS doivent respecter le taux d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap prévu par la loi du 11 février 2005 hors prestataires extérieurs, précisant les droits en matière d'emploi des personnes en situation de handicap dans le dispositif des emplois de chaque CROUS. Une réflexion nationale auprès du CNOUS doit être engagée afin de cibler les travailleurs en situation de handicap tout en respectant la confidentialité de chaque situation.

Les CROUS ne doivent pas être créateur de handicap, ils doivent embaucher des travailleurs en situation de handicap.

Les CDD, les emplois étudiants et tous les emplois précaires doivent avoir les mêmes avantages salariaux que les titulaires. Tous ces emplois doivent également prétendre aux avantages sociaux dès lors qu'ils atteignent 3 mois consécutifs, hormis les prestations d'action sociale de Noël qui sont dues dès lors qu'ils sont présents à cette période. Les CDD recrutés pour des remplacements type (congé parental, longue maladie, maternité etc...) doivent être annualisés sur 12 mois et non sur des contrats de 10 mois avec interruption et chômage.

Les CDD, non étudiants, ayant une ancienneté de plus de 3 mois, quelle que soit la nature de leurs contrats, doivent obtenir une titularisation à temps plein.

L'abus de recours aux contrats étudiants correspond bien à un manque d'emplois de titulaires. Cette forme de remplacement nuit aux personnes privées d'emploi.

Les CDD étudiants ne doivent pas assurer des postes à responsabilités (veille, accueil, caisse, tickets, fermeture des structures etc.) ni être exposés devant des appareils à risques (friteuses, fours, plaques de cuisson, armoires électriques, trancheuses, etc.).

Le recours aux CDD étudiants devra être limité dans le nombre afin de ne pas désorganiser le fonctionnement de l'Unité de Gestion et être dans la limite du contingent horaire annuel précisé dans les textes en vigueur, car un étudiant n'est pas un salarié privé d'emploi.

L'UN CGT CROUS rappelle que tous les remplacements doivent être effectués par des agents CDD non étudiants, les contrats CDD étant réservés aux personnes privées d'emploi.

Toute promotion d'une échelle à une autre échelle doit se faire à échelon égal avec maintien de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

De par la fonctionnarisation, notre système de classement des métiers est transposé dans des branches d'activités professionnelles (BAP). Pour chacune de ces branches, l'emploi type se définit comme le regroupement sous un même identifiant, d'un ensemble de situations de travail fortement semblables.

Les fiches de postes des personnels doivent être déclinées en fonction des tâches réellement effectuées en concordance avec le métier pour lequel l'agent a été recruté. En aucun cas, la fiche de poste individuelle de l'agent doit être le reflet de l'intégralité de l'emploi type.

Suite au dernier reclassement des personnels ouvriers, l'UN CGT CROUS demande le repyramidage des fiches métiers car certains niveaux de recrutement sont à revoir et à adapter à la réalité des tâches exercées par les salariés. L'UN CGT CROUS refuse la double ou triple qualification des fiches métiers et revendique la qualification la plus haute dans le métier concerné.

La double affectation à la journée ne peut être acceptée par l'UN CGT CROUS car elle comporte automatiquement contrainte et surcharge de travail pour l'agent.

L'intégration des personnels ouvriers dans les corps ITRF ou AENES, doit permettre pour l'ensemble des personnels l'accès à un véritable déroulement de carrière. Mêmes droits en termes de grille indiciaire déroulement de carrière, tableau d'avancement, liste d'aptitude, reclassement professionnel en cas d'inaptitude au poste de travail pour raison médicale.

Renforcer le professionnalisme des CROUS dans leurs différents métiers et développer la formation.

Une instance d'appel doit être mise en place au CNOUS, en concertation avec les ministres de tutelle, en cas de licenciement d'un agent ou d'une gestion de conflit au sein d'un CROUS.

L'UN CGT CROUS et ses syndicats exigent du CNOUS qu'il donne des directives vers chaque CROUS afin de consacrer 3% de la masse salariale à la formation professionnelle ainsi que 3% de la masse salariale pour la formation continue. Ces budgets doivent être subventionnés.

L'UN CGT CROUS demande que le permis de conduire fasse parti des formations, comme il l'est possible avec le compte personnel de formation (CPF).

L'étude des bilans sociaux régionaux doit d'abord se faire lors d'un CT. Ensuite le CTC traitera du bilan social consolidé regroupant toutes les données régionales et le communiquera aux organisations syndicales représentatives. Celui-ci doit évoluer en intégrant de nouvelles données.

Les personnels ouvriers effectuant des tâches administratives qui ne deviendront pas fonctionnaires doivent être comptabilisés à part dans l'effectif des emplois et apparaître dans le bilan social. L'UN CGT CROUS exige une mise à jour complète des DAPOOUS en respectant l'intégrité physique des personnels ouvriers.

L'UN CGT CROUS exige une carte professionnelle individuelle qui serait une reconnaissance lors des déplacements dans les CROUS.

Le supplément familial actuel pour un enfant à charge doit être réévalué de façon conséquente par le CNOUS. Le supplément familial doit être prolongé au-delà de 20 ans si l'enfant fait des études supérieures.

L'UN CGT CROUS exige des moyens financiers et humains pour la création d'une structure traitant la validation des acquis de l'expérience, en application de la loi.

Pour toute modification d'organisation et pour un bon fonctionnement, il est indispensable de concerter les salariés.

Il est indispensable que toute information de la vie de notre institution (CROUS, gestionnaire) soit connue par tous les personnels.

Tout texte ou circulaire qui ne sera pas appliqué ou respecté par les CROUS, devra faire l'objet, de la part du CNOUS, d'un rappel au respect de l'application des textes dans leur intégralité.

L'UN CGT CROUS demande à exclure les maladies simples du champ d'application de la circulaire du 08/12/2004.

SANTÉ AU TRAVAIL **UN DROIT POUR TOUS, UN BIEN ÊTRE POUR** **CHACUN**

L'UN CGT CROUS EST PORTEUSE DE REVENDICATIONS POUR CE QUI CONCERNE :

Les Acteurs de la Santé au Travail

Les ordonnances Macron, ne doivent pas être transposées dans le service public, notamment la fusion des instances représentatives des personnels (CHSCT, CPR, CT, CA, CAP, etc.)

Les représentants des personnels siégeant au CHSCT d'établissement, titulaires et suppléants, doivent être formés en permanence par l'administration, par leur syndicat et par l'UN CGT CROUS pendant toute la durée de leur mandat.

L'UN CGT CROUS demande que le CHSCT commun joue un rôle central pour la santé et la sécurité des agents du réseau. Cette commission nationale doit coordonner la politique des CROUS dans la mise en œuvre des mesures réglementaires visant à améliorer le sentiment de bien-être au travail des personnels et veiller au respect de la réglementation en la matière.

L'UN CGT CROUS exige de l'établissement un ordre de mission permanent, permettant aux représentants des personnels en CHSCT, titulaires comme suppléants, de se déplacer pour l'accomplissement de leur mission, leur donnant ainsi un libre accès à tous les locaux. Cet ordre de mission permanent devra être spécifié dans le règlement intérieur de chaque CHSCT.

Les conseillers de prévention doivent bénéficier en permanence de formations techniques et spécifiques liées à l'obligation de leur mission.

Les conseillers de prévention doivent être dégagés de toute contrainte professionnelle, avoir à disposition tous les moyens nécessaires afin de remplir efficacement leur mission et leurs responsabilités à plein temps (100%).

Les médecins de prévention ne doivent pas être mis sous tutelle des directeurs des CROUS et doivent obligatoirement être indépendants.

L'UN CGT CROUS dénonce l'absence de médecin de prévention et de cellule de veille dans certains CROUS, ce qui nuit gravement à la prévention des risques professionnels, donc à la santé au travail des personnels. Ils doivent être en nombre suffisant afin de pouvoir assurer le suivi médical obligatoire de l'ensemble des personnels conformément aux textes.

Ils doivent disposer des moyens nécessaires à leur mission, aussi bien en temps qu'en matériel. Les salariés devront bénéficier de plus d'informations et d'un meilleur suivi médical.

Mise en place dans chaque unité de gestion d'un assistant de prévention. Il sera le relais indispensable entre le conseiller de prévention, les membres du CHSCT, l'administration et des agents.

Il devra connaître l'environnement du travail, maîtriser le DUER, des risques incendies, des risques professionnels et RPS, et être titulaire des diverses habilitations (Electrique, SST etc...).

Les assistants de prévention doivent obligatoirement suivre des formations de base et réactualisées dans les domaines :

- De l'hygiène et sécurité.
- Des risques professionnels.
- Des risques incendies.
- Des gestes de secours.
- Dans le domaine environnemental.
- RPS (risques psychosociaux)

Mise en place de réunions mensuelles entre les membres du CHSCT, le conseiller de prévention et les assistants de prévention, afin de cerner au plus près les problèmes rencontrés et de réagir plus rapidement.

La médecine du travail est un outil primordial dans le cadre de la prévention, de l'application de la réglementation notamment lors des reclassements des personnels inaptés.

L'UN CGT CROUS exige son maintien dans tous les CROUS et revendique qu'il soit mis en place une structure identique avec les mêmes droits dans les CROUS où il n'y en a plus.

La Prévention

Les directives, les accords européens et les textes français sont les points d'appui essentiels des revendications que porte L'UN CGT CROUS, elle sera vigilante en matière d'application des directives européennes et nationales visant la protection et la santé des salariés.

Les directeurs généraux sont responsables de la santé et de la sécurité des personnels. Ils doivent fournir aux agents les tenues de travail et équipements de protection collective et individuelle conformes à la législation en vigueur. La prévention doit impérativement être hiérarchisée :

- Suppression des risques

- Protection collective intégrée
- Protection collective rapportée
- Protection individuelle

Pour rappel, le manquement de l'employeur à son obligation générale de prévention (article L4121-1 du code du travail) suffit à engager sa responsabilité.

L'UN CGT CROUS et ses syndicats revendiquent auprès du CNOUS, du CHSCT commun ainsi qu'auprès du ministère des tutelles :

- Des moyens financiers via des crédits d'État qui seront affectés aux actions et aux mesures définies par les CHSCT dans leurs programmes annuels de prévention. L'UN CGT CROUS et ses syndicats veilleront à ce que ces budgets soient réellement utilisés à des dépenses liées à relever le niveau de sécurité des conditions de travail des établissements.

- Une planification des politiques de prévention qui doit permettre d'adapter le travail à l'homme, en intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail.

- La mise en place des moyens réglementaires et indispensables, propres à évaluer les risques, à les éviter ou les réduire et permettre en cela l'élaboration et la mise à jour des Documents Uniques.

- Le respect de l'obligation de la tenue de tous les registres et documents imposés par la réglementation et leur harmonisation dans le réseau des Œuvres.

Ces registres et documents doivent être d'un accès libre pour les personnels et les usagers.

- Un emplacement approprié aux registres de sécurité, indiqué par affichage dans chaque service, permettra un accès facile et permanent aux agents.

- Sur la base de l'article L4612-16 du code du travail, qu'une fois par an, le CROUS présentera au CHSCT et au CA un rapport annuel écrit faisant le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'établissement. Il en sera de même avec le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- La remontée des différents bilans, rapports et restructurations des services pouvant amener la mise en œuvre d'un programme annuel de prévention des risques.

- Que les CROUS répondent aux enquêtes du CNOUS et du Ministère.

- Les personnels doivent bénéficier de formations continues tout au long de leurs carrières en hygiène et sécurité pour limiter et réduire les conduites et comportements à risque sur leur poste de travail. Les nouveaux modes d'organisation du travail doivent en tenir compte.

- Le harcèlement et la pression au travail sont une méthode insidieuse de management qui doit être combattue et dénoncée par tous les acteurs de la prévention ; membres du CHSCT, délégués du personnel, salariés, assistant de prévention, conseiller de prévention et médecins de prévention. Si nécessaire, il faut utiliser les moyens judiciaires et juridiques.

L'UN CGT CROUS demande que les métiers pénibles soient identifiés et mesurés par les CROUS. Pour toute inaptitude reconnue par la médecine du travail, l'agent doit se voir proposer un reclassement professionnel adapté à ses capacités physiques.

L'UN CGT CROUS veillera à l'application des mesures votées au CHSCT commun et à l'application dans les CHSCT locaux, concernant la pénibilité au travail.

Le travail et le handicap

L'UN CGT CROUS porte toujours ses revendications concernant le handicap au travail. Notamment le respect des quotas réglementaires réservés à ces emplois spécifiques.

Chaque CROUS doit s'engager à créer la mission d'un référent handicap.

Les CROUS doivent garantir un poste aménagé à tout agent handicapé, lui faciliter l'accès à l'établissement et lui assurer les mêmes droits que ses collègues, sans discrimination, comme l'exige la législation. Les CHSCT devront y veiller.

L'UN CGT CROUS exige l'égalité **réelle** des droits des agents en situation de handicap : droit au maintien dans le poste, à la carrière, à la mutation, à une véritable formation de reconversion adaptée aux situations de handicap, suivi d'une requalification et d'un reclassement à grade et échelon égal.

L'UN CGT CROUS exige la mise en place, dans le cadre de l'incapacité définitive au travail, d'un système de couverture identique à celui des pensions d'invalidité dans la fonction publique.

L'UN CGT CROUS exige l'application des dispositions fixées au code de la construction et de l'habilitation pour l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Des crédits alloués par l'état aux CROUS permettront en partie de répondre aux nouvelles normes spécifiques.

L'UN CGT CROUS exige que tout agent mis en difficulté dans son travail par une situation de handicap d'origine professionnelle, victime d'un accident de la vie ou à son retour d'un congé de grave maladie, ait un reclassement à grade égal, donc sans perte de salaire, dans le cadre d'une nouvelle activité adaptée à son état, afin de le garder dans les effectifs jusqu'à son départ à la retraite.

La pénibilité au travail

L'UN CGT CROUS et ses syndicats dénoncent :

La logique de rentabilité entraîne la surcharge de travail et l'apparition de nouvelles pathologies *tels que les* risques psychosociaux et organisationnels (stress au travail, burn out, etc...) ou troubles musculosquelettiques, liée au manque de personnels et aux objectifs irréalisables.

Le mal-être et la souffrance au travail.

Les critères d'évaluation qui produisent des effets négatifs sur l'organisation du travail :

Comme la concurrence et la division des personnels, et de toutes formes de primes au mérite.

Les pressions, les mauvaises conditions de travail et la non-reconnaissance du travail accompli causent la recrudescence des arrêts maladies de courte durée, des maladies professionnelles, des accidents de travail, des décès et des suicides.

L'UN CGT CROUS refuse que la reconnaissance de la pénibilité soit réduite à la seule prise en compte financière cautionnée par le CNOUS à travers des dispositions indemnitaires. La pénibilité ne peut être entièrement reconnue qu'à travers la mise en place de déroulements de carrières spécifiques : plan de carrière anticipée, raccourcissement de la durée de carrière.

Les conditions de travail, de vie sociale

L'UN CGT CROUS, forte de propositions, de négociations et de dialogues, dans le cadre des conditions de vie sociales et familiales, fait de la santé au travail une priorité absolue et revendique :

L'organisation du travail doit obligatoirement faire l'objet d'une concertation avec les personnels comme l'exige la réglementation. Un rapport doit être transmis aux organisations syndicales et aux CROUS avec les observations qui seront étudiées en CPR CT et CHSCT, et toutes autres instances à venir.

La mise en place de formations visant à aider les agents en difficulté par rapport à l'illettrisme et au surendettement. La commission de formation nationale y veillera et s'assurera de la démarche engagée dans les CROUS.

L'intégration dans le plan de formation de chaque CROUS d'un module « surendettement et illettrisme » permettant aux agents en difficulté face à ces problématiques d'être formés pour les aider à prévenir et à gérer ces situations.

Les CROUS doivent s'y engager.

La promotion d'une démarche « environnementale », propre à aborder emploi et santé, modes de production à l'intérieur des établissements et leurs retombées pour les usagers, salariés et riverains. Cette démarche sera en lien avec les réglementations écologiques et sociales en vigueur.

Les CROUS doivent s'engager durablement dans une politique active du « développement durable » et rattraper le retard accumulé en matière d'écologie. Il est de leur responsabilité de faire appliquer les obligations réglementaires en économies d'énergie, tris, gaspillages etc. Le coût doit être assuré par l'état qui doit y mettre les moyens nécessaires.

POUR ETRE EFFICACE, LA DEMARCHE REVENDICATIVE EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL DOIT ETRE COHERENTE ET PERSEVERANTE. ELLE NECESSITE D'IMPOSER UNE VISION A LONG TERME ET UNE VERITABLE VOLONTE POLITIQUE DE NOTRE HIERARCHIE AFIN DE DEFINIR UNE DEMARCHE DE PREVENTION AMBITIEUSE.

CETTE DEMARCHE IMPOSERA UNE STRATEGIE GLOBALE AU CNOUS, CHARGE DE COLLECTER LES DONNEES, DE LES INTERPRETER ET DE DEVELOPPER UNE COORDINATION DES ACTIONS MENEES AINSI QU'UNE EVALUATION DES RISQUES, DANS CHAQUE CROUS. ELLE PERMETTRA UNE HARMONISATION NATIONALE DE LA « SANTE, DU BIEN VIVRE ET DU BIEN ETRE AU TRAVAIL ».

RESOLUTION N° 3

UNE VIE SYNDICALE REVENDICATIVE, SOLIDAIRE, POUR UN SYNDICALISME FORT

Fonctionnement

Nous devons maintenir le renforcement de nos relations avec la FERC et l'UFSE, l'UN CGT CROUS étant une de leurs composantes.

Le versement des cotisations de façon trimestrielle et en toute transparence pour le maintien de notre représentativité à la FERC et à l'UFSE est obligatoire et indispensable.

La multiplicité des nombreux intervenants (état, ministères, CNOUS, CROUS, académies, collectivités territoriales, universités...), nous impose une implication permanente dans notre mandat syndical.

L'union et ses syndicats doivent se donner les moyens humains et financiers pour former leurs militants, par l'intermédiaire des UL, des UD, de la FERC, de l'UFSE, de l'UN CGT CROUS et de la confédération. Un bilan doit être réalisé aussi souvent que nécessaire, l'objectif étant de suivre les militants formés qui devront être en capacité de prendre les nouvelles responsabilités syndicales.

La formation des responsables syndicaux dans tout le champ de l'activité syndicale, le juridique, les retraites, la sécurité sociale, la politique économique, est un impératif pour gagner des conquêtes sociales.

La formation des militants dans la vie syndicale, organisation du bureau exécutif, commission exécutive, trésorerie, politique financière telle que prévue à l'art 5, est indispensable. Les secrétaires généraux des syndicats doivent y veiller.

Des moyens stratégiques communs pour les élus, membres siégeant en conseil d'administration, comité technique, CHSCT et commission paritaire, sont indispensables. Ceux-ci pourront être mis en place dans les CE nationales.

Une commission technique et juridique issue de la CE sera mise en place afin de mesurer l'opportunité d'intervention ou non, sur des problèmes ponctuels, au niveau de l'Union ou autre.

La communication

Conformément aux statuts, (Art 15) des bulletins d'informations et toutes actualités syndicales, sont transmis régulièrement par l'union via les outils de communications actuels mails, site web de l'UN CGT CROUS, etc...

L'union doit se doter d'une équipe de militants volontaires ayant les compétences pour rédiger tout courrier de nature syndicale.

L'édito de notre presse sera conçu sous la responsabilité du secrétaire général ou de la secrétaire générale de l'union ou, à défaut, de l'un des membres du bureau exécutif national désigné par la CE de l'union. L'information sera accessible à tous les militants et à tous les syndicats.

Chaque syndicat CGT CROUS transmettra ses informations, ses analyses, avec les moyens dont il dispose, à l'équipe en charge de la rédaction des communiqués.

Chaque syndicat s'assurera que son CROUS mette à disposition, pour son syndicat, le matériel nécessaire aux nouvelles technologies de communication, comme le prévoit le décret 82-447. En cas de difficulté, après avoir utilisé tous les recours, l'UN CGT CROUS interviendra.

Les syndicats doivent pouvoir se connecter sur les réseaux CROUS-CNOUS ainsi que sur l'Intranet « IONET ».

De par la mise en place du Cogétise pour la CGT, les syndicats doivent continuer de développer leurs relations avec les UD, UL et comités régionaux, dans un esprit de rassemblement de nos forces syndicales, mais aussi de participer aux formations assurées par l'UD et également à leurs congrès.

Selon les besoins, il conviendra de mettre en place des groupes de travail CGT sur des sujets bien particuliers. Cela permettra d'avoir une vision plus globale et démocratique de l'ensemble de nos syndicats.

Il est nécessaire de se donner les moyens humains et financiers pour faire vivre ces groupes.

Chaque syndicat peut intervenir auprès du CNOUS, des ministères de tutelles, mais doit impérativement en aviser auparavant le (la) secrétaire général(e) de l'union ou, à défaut, son bureau exécutif ; il en va de la crédibilité de notre organisation.

Formation spécifique CROUS de nos militants

Notre système de formation a suivi l'évolution des Œuvres Universitaires c'était primordial et cela doit continuer dans ce sens.

La formation des formateurs est une obligation nécessaire aux fonctionnements de nos stages de formation syndicale. Après avoir suivi une formation, les formateurs pourront prendre en charge nos stages de formation syndicale. Un programme et calendrier de formation des formateurs sera mis en place par l'UN CGT CROUS pour assurer et prévoir le remplacement et la continuité de nos stages syndicaux.

La valise pédagogique de formation spécifique CROUS sera réactualisée par les formateurs. Elle devra répondre aux attentes des militants.

Chaque syndicat doit informer ses syndiqués et futurs syndiqués de son statut, de son rôle et de sa mission par une information écrite ou l'élaboration d'un livret d'accueil CGT.

Politique d'action

Il faut utiliser l'heure mensuelle d'information syndicale pour se faire connaître ; y développer nos revendications collectives, donner l'information des droits salariaux et informer l'union des initiatives. Les revendications des personnels seront transmises à l'administration.

Chaque syndicat doit mettre en place une politique de syndicalisation, indispensable au renforcement de notre organisation.

Les préavis de grève nationaux doivent faire l'objet d'une consultation et d'une concertation des syndicats suffisamment tôt pour assurer la réussite de l'action. Dans l'urgence, cette consultation se fera par tout moyen de communication.

Droit et règlement

L'UN CGT CROUS exige la suppression de l'amendement « LAMASSOURE » qui réduit le droit de grève.

L'UN CGT CROUS et ses syndicats exigent l'application des congés bonifiés pour les personnels ouvriers non titulaires des Dom Tom travaillant en métropole.

Solidarité, droit et liberté

Les syndicats doivent s'appliquer à faire fonctionner l'UNION et réciproquement.

Le respect et l'application de nos droits doivent se faire par le biais de la solidarité.

Chaque syndicat s'engage à développer la solidarité avec les autres syndicats de la CGT. Cela est une règle pour tous.

Les acquis et connaissances de chaque syndicat doivent être mis au profit de tous.

Chaque syndicat doit utiliser les droits syndicaux dans leur totalité comme le précise le décret 82-447. L'union veillera au respect des droits syndicaux des militants.

Chaque syndicat doit déposer un statut en mairie précisant qu'il fait partie intégrante de la commission exécutive de l'union. Chaque syndicat, par l'intermédiaire de son secrétaire général ou sa secrétaire adjointe, est libre d'ester en justice, et, ou, d'engager une action.

L'UN CGT CROUS et ses syndicats continueront de combattre toutes formes de discrimination.

Pour un engagement de tous

La solidarité, la fraternité, la rapidité, la coordination et la communication, sont les devises de l'union et de ses syndicats pour répondre avec efficacité aux besoins des salariés.

Pour une union encore plus forte, restons solidaires les uns des autres pour réussir à faire ensemble ce qui nous rassemble.

Le militantisme est un engagement, un acte au service des intérêts collectifs et non personnels ; « servir sans se servir ».

Une union davantage consolidée, un engagement sans faille, un militantisme homogène, une solidarité exemplaire, doivent être les éléments indispensables aux fondamentaux de nos combats et le ciment de nos luttes.

Répression syndicale

L'UN CGT CROUS et ses syndicats n'acceptent aucune dérive en matière de répression syndicale et d'application des droits syndicaux. Elle veillera auprès du CNOUS et des ministères de tutelles, à la défense des camarades militants. Elle devra se battre pour le maintien des droits syndicaux sans faillir.

Toute atteinte à la liberté d'expression, au manque de respect envers nos militants, fera l'objet de réactions vives de l'union et de ses syndicats. Chaque militante engagée, chaque militant engagé, sur le plan syndical a droit à un déroulement normal de carrière professionnelle.

L'UN CGT CROUS et ses syndicats mèneront des actions dans tous les domaines où il y aura non - respect des textes et des personnes.

Coordination et solidarité

La coordination des syndicats est de la responsabilité de l'union. Mais, chaque syndicat doit y participer activement pour l'améliorer et la renforcer.

Les syndicats communiqueront à l'union tout changement dans leurs structures.

Chaque syndicat CGT de l'union doit être solidaire des camarades et des syndicats en difficulté dans leurs CROUS et, si nécessaire, mener des actions de soutien en leur faveur.

Tout débat, échange entre camarades, doit se faire en toute démocratie et dans le respect de chacun. L'écoute et l'avis de chaque militante et militant est une richesse pour la collectivité. Chacun apporte sa pierre à l'édifice de la justice au travail, dans un esprit de rassemblement et de solidarité conforme à nos valeurs.

Rapidité et efficacité

Une rapidité d'intervention efficace doit répondre aux attentes et aux besoins de tous.

Dans un esprit d'efficacité et de réactivité, il faut améliorer la coordination et la collaboration dans nos syndicats. Les CROUS doivent s'inscrire en tant que piliers et garants du service public à l'étudiant afin de participer au maintien de la justice sociale à l'échelon national et régional. Seule l'implication, la cohésion et l'esprit de solidarité y contribueront et permettront de continuer à FAIRE ENSEMBLE CE QUI NOUS RASSEMBLE.

Le meilleur atout des salariés des CROUS et du CNOUS sera la création de syndicats CGT affiliés à l'UN CGT CROUS.

Les personnels des 28 CROUS et du CNOUS devront pouvoir s'appuyer sur des syndicats CGT régionaux ayant les compétences, le sens des responsabilités et la maîtrise de leurs mandats.

A chaque commission exécutive nationale, il y a un compte rendu de fait. En l'absence du secrétariat de l'UN, un membre participant à la commission exécutive prendra des notes et proposera une rédaction qui sera vérifiée par la secrétaire générale ou le secrétaire général. Ce compte rendu sera envoyé à tous les membres de la commission exécutive, présents et absents.

Les délégués du personnel, ainsi que tout militante et militant non présent à leurs postes de travail dans le cadre des activités syndicales, seront automatiquement remplacés ; Les CROUS, le CNOUS possèdent un budget pour le remplacement des représentantes, des représentants des personnels. Ce budget doit absolument être utilisé (circulaire du 03 Juillet 2014). L'administration devra y veiller. Si tel n'est pas le cas l'UN CGT CROUS et ses syndicats dénonceront aux tutelles des CROUS et du CNOUS le manquement à la bonne marche du service public.

En cas de non remplacement, l'administration se rend responsable de la dégradation des conditions de travail des agents et du manque de qualité du service public rendu aux usagers.

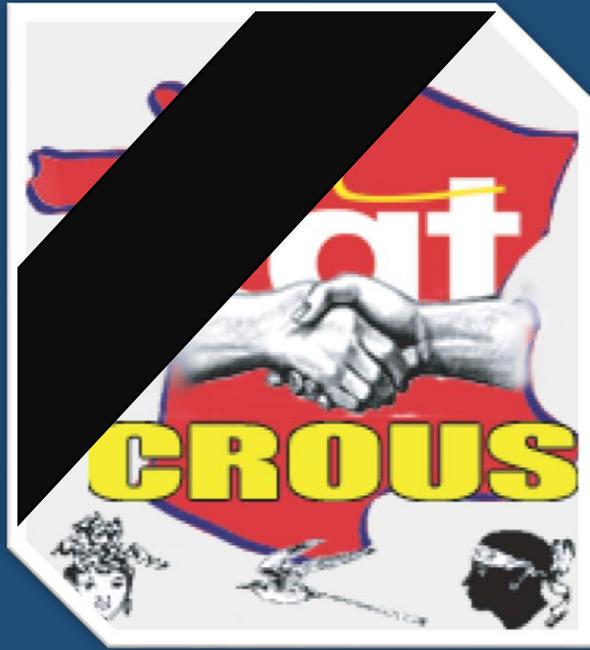
La législation permet de comptabiliser les temps de déplacement lors des réunions prévues par l'Administration. Nous demandons l'élargissement de ce texte aux déplacements sur les sites éloignés dans les Crous pour la tenue de réunions d'informations syndicales.

Les représentants des personnels doivent avoir un rôle essentiel pour faire connaître les DAPOOUS et le statut de la fonction publique aux personnels. La bonne communication des droits renforcera l'action et la crédibilité du syndicat.

L'union et ses syndicats sont les interlocuteurs sociaux officiels de l'administration, ils doivent être reconnus de tous et respectés par tous. Les syndicats CGT se doivent entre eux solidarité fraternité et échange des bons savoirs faire en matière de pratique syndicale ; cela pour gagner en efficacité et en compétence pendant les réunions institutionnelles CPR, CT, CHSCT, CA et CAS.

Ce document d'orientation doit apporter à toutes nos militantes et tous nos militants et personnels des CROUS, des perspectives optimistes. Nous devons être fraternels entre nous, tolérants, ouverts à la discussion et nous rappeler que le syndicat ne sert pas à « faire carrière » ni à posséder un pouvoir, mais nous ouvre l'esprit pour être des acteurs conscients de notre vie professionnelle au service des salariés. Il doit être porté à la connaissance de chaque adhérente et adhérent.

**Faire ensemble ce qui nous rassemble.
La lutte continue...**



MOTION
PLUS JAMAIS CA



UN CGT CROUS

Plus jamais ça !

Les représentants des personnels CGT des CROUS réunis pour leur 17^{ème} congrès au Crous d'Aix-Marseille à Luminy, du 20 au 24 juin 2022, ont pris acte du décès de leur collègue du Crous de Nantes dans des conditions tragiques. L'ensemble de ces représentants des personnels s'associe et partage la douloureuse émotion, mélange de tristesse et de colère, que ce drame engendre.

Le congrès, après avoir pris connaissance d'un certain nombre d'éléments factuels, décide de rédiger et de rendre publique la motion suivante : « **Plus jamais Ça !** » et énonce trois mesures immédiates qu'il lui semble fondamental et nécessaire de mettre en place :

- 1) Ouverture immédiate d'une enquête administrative afin d'établir les circonstances de ce drame.
- 2) La transmission à tous les directeurs Généraux des CROUS, actuels et futurs, d'une nouvelle lettre de mission, sous couvert des ministères de tutelles, qui établit clairement ces priorités :
 - Les Directeurs Généraux de Crous sont des responsables d'administration publique dont la mission essentielle est le rendu d'un **service public**. La mission première de ce service public est **d'améliorer les conditions de vie des étudiants**.
 - Les chefs d'établissements ont l'obligation d'assurer la protection et la santé des personnels et **de s'assurer d'une qualité de VIE au travail des agents des Crous**.
 - Les notions de **Bienveillance et d'Humanité**, pour les rendus de ces missions et pour tous les agents doivent être considérées comme essentielles, et ne peuvent en aucune façon être oubliées ou vidées de leurs sens.
 - Les notions de rentabilité, d'indicateurs de productivité, d'équilibre budgétaire ne peuvent en aucun cas être les moteurs premiers de l'activité de ce service public.
 - Le contrôle de gestion doit s'adapter à la mission des Crous et ne peut devenir une mission essentielle !
 - Application immédiate du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.
- 3) Toute situation au sein des œuvres universitaires qui amène ou amènerait au décès d'un agent de Crous doit systématiquement voir la mise en place d'une commission d'enquête administrative, à laquelle les représentants des personnels et l'inspection générale du travail doivent être impérativement associés.
La mort d'un agent de Crous demande nécessairement une enquête afin que soient établies les circonstances, les causes et les actions préventives à mettre en œuvre pour que ce type d'événement n'ait plus jamais lieu.

Les représentants des personnels CGT réunis en congrès, ont malheureusement trop bien conscience que ce drame pourrait se reproduire si ce cas d'école et d'enseignement supérieur tragique ne servait au lancement d'une alerte de haut niveau.

Les représentants des personnels en ont assez d'être écoutés mais non entendus !

Ils prennent leurs responsabilités en criant : **Plus jamais ça !**

UN CGT CROUS - 263 rue de Paris 93515 Montreuil

Tel : 06 80 85 37 31

Courriel : cgt-38@wanadoo.fr

Luminy, le 22 juin 2022.



A la tête de l'Union nationale pendant 8 années
Huseyin OZDEMIR a su faire avancer les droits des
personnels avec pugnacité et convictions.

Toujours digne, combatif et déterminé il aura fait
face à des directions toujours plus arrogantes.

Il a montré le chemin à de nombreuses personnes et
a toujours été disponible pour tous.

L'ensemble des secrétaires généraux des syndicats
CGT des CROUS te remercie camarade.

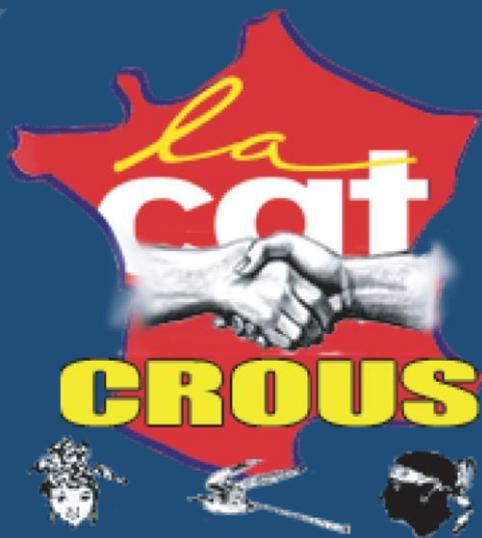
MERCI Monsieur OZDEMIR !

Vive la République et vive la France !









MERCI A TOUTES ET TOUS



WWW.CGTCROUS.FR

UNCGTCROUS@CGTCROUS.FR