



Thème 2

adopté

« Défendre et promouvoir la modernité de la Fonction publique pour réaliser le service public »

RAPPORTEUR-ES

Pierre-Emmanuel Berche, Didier Bourgoïn, Pierre Caminade, Marie Denis, Grégory Frackowiak, Elise Labbé, Geneviève Laurensen, Bruno Lévéder, Emilie Moreau, Emmanuel Séchet

Introduction

0.1 Les crises sociales, économiques et écologiques résultant des politiques néolibérales et des logiques d'austérité à l'œuvre depuis plusieurs décennies ont régulièrement rappelé le caractère profondément structurant pour le modèle social de notre pays des services publics et de la Fonction publique qui en assure les principales missions, notamment en garantissant au plus grand nombre l'accès aux droits. Ils sont l'un des outils majeurs pour assurer et améliorer les conditions d'existence de toutes et tous et représentent un puissant levier de répartition de la richesse produite au bénéfice de toutes, notamment en matière d'accès aux droits. Ils servent l'intérêt général, autant qu'ils en sont constitutifs.

0.2 La crise sanitaire créée par la pandémie de COVID-19 a montré le rôle essentiel des services publics et de leurs missions, aussi bien dans la gestion de la situation sanitaire que pour les réponses à lui apporter. Cette crise a mis en évidence l'état des services publics et leur manque de moyens, conséquences des politiques néolibérales. Malgré les dégradations subies, dans des conditions de sécurité sanitaire précaires l'engagement sans faille des personnels de l'ensemble de la Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat) souvent laissés seuls, a permis d'assurer la continuité des services publics et de répondre sur tout le territoire aux besoins fondamentaux de la population.

0.3 La nécessité de les renforcer et de reconnaître l'engagement quotidien de leurs agent-es est apparue indispensable au

bon fonctionnement de toute la société. Pour la FSU, c'est un point d'appui essentiel pour la défense et la promotion de nos services publics et de la Fonction publique. Cela légitime nos revendications.

0.4 À l'inverse, le quinquennat d'Emmanuel Macron est marqué par la poursuite et l'approfondissement de l'offensive néolibérale. Faisant feu de tout bois pour imposer une logique de marchandisation et de concurrence, les principes structurants et les valeurs de la Fonction publique issus du programme du CNR à la Libération et des lois statutaires de 1983-84 sont directement attaqués, notamment celui selon lequel la Fonction publique en tant que celle-ci réalise l'essentiel des missions du service public mises en œuvre par des personnels sous statut.

0.5 Le gouvernement redéfinit les orientations stratégiques des politiques publiques tout en se désengageant de leur mise en œuvre sur les collectivités locales et le secteur concurrentiel, en application de son projet néolibéral ou de directives européennes de même objectif. Il enchaîne les réformes, les expérimentations et leur généralisation sans établir le bilan des précédentes. Ce qu'il favorise, c'est une logique de service minimum, à l'opposé de celle de services publics protecteurs et redistributifs, clé de voûte de notre modèle social. C'est dans ce contexte de dégradation de la qualité des services publics que s'opèrent des réorganisations de services, des externalisations de services et de missions voire des privatisations. Véritable cheval de Troie, le projet de loi 3DS (décentralisation, différenciation, déconcentration et simplification) vise la fragmentation de l'action publique et de la mise en œuvre des politiques publiques, aggravant les inégalités et affaiblissant l'accès aux droits déjà fortement remis en cause.

0.6 Pourtant, les mouvements sociaux ont rappelé l'exigence majoritaire dans le pays d'une société plus solidaire, plus redistributive, garantissant partout l'accès aux services publics, l'élargissement de leur périmètre et de leurs missions pour répondre à tous les besoins, y compris nouveaux, et notamment ceux liés à l'urgence de la transition écologique que la crise environnementale et climatique impose.

0.7 Face à ces enjeux, la FSU revendique la nécessité de protéger et renforcer le statut général des fonctionnaires, de créer tous les emplois statutaires et d'allouer tous les budgets nécessaires pour améliorer les conditions de travail et la reconnaissance salariale. Elle s'engagera, comme elle l'a fait dans le mouvement social de novembre 2019 à mars 2020, pour construire dans l'unité la mobilisation pour défendre le système de retraite par répartition intergénérationnel et solidaire, et faire reculer le gouvernement. Elle rejette toute forme de soumission à la concurrence des services publics et de leurs missions. Elle est déterminée à faire avancer ses revendications, en informant pour mobiliser les personnels dans un cadre unitaire le plus large possible, pour obtenir l'abrogation de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la Fonction publique » et le dynamitage du statut qu'elle organise, levier managérial de l'offensive néolibérale. Elle revendique également l'abrogation de la loi ASAP qui éloigne les usager-es des services publics.

Partie 1 : les services publics

1.1 Les crises révèlent l'importance et le besoin de services publics ambitieux.

Les crises sanitaires, économiques, écologiques comme les multiples mouvements sociaux (Gilets Jaunes, retraites ...) mettent en évidence les besoins de services publics renforcés, accessibles partout et pour toutes et tous. Le besoin d'organisations structurées et de syndicats pour la défense des intérêts particuliers et généraux est ainsi réaffirmé comme le rôle majeur des agent-es public-ques. D'autant plus que les différents exécutifs ont cherché à profiter de ces crises pour accélérer privatisation, externalisation et dématérialisation des services publics.

Dans la continuité des gouvernements précédents (LOLF, RGPP, lois MAPTAM et NOTRe...) Depuis l'arrivée au pouvoir d'E. Macron en 2017 et les services publics ont fait partie des cibles prioritaires des attaques menées par le gouvernement dans une volonté néo-libérale assumée. Les mesures budgétaires qui conduisent à réduire toujours plus le nombre de fonctionnaires, les mesures d'externalisation qui se sont poursuivies, ont contribué à réduire le champ des services publics en limitant l'accessibilité et en affaiblissant leur efficacité. La loi de Transformation de la Fonction Publique a concrétisé le dynamitage du statut général des fonctionnaires et dénaturé le paritarisme comme élément clé de l'organisation de la Fonction publique depuis l'après-guerre.

De nombreuses mobilisations d'agent-es public-ques et d'usager-es se sont opposées et ont parfois empêché des mesures de fermetures de certains services publics, en particulier en milieu rural ou en périphérie des métropoles : hôpitaux, tribunaux, établissements scolaires, centres des impôts, Pôle Emploi, La Poste, les transports publics...

Les politiques d'austérité, centrées sur la baisse des dépenses publiques et soutenues par des campagnes d'opinion massives, martèlent l'idée qu'il y aurait une urgence impérieuse à baisser les dépenses publiques et qu'il faudrait donc se résoudre à moins de services publics. La FSU dénonce l'idée selon laquelle le privé ferait mieux et condamne les choix idéologiques dans lesquels l'usager-e devient un-e client-e, l'agent-e devient un-e exécutant-e, l'investissement devient un coût et l'égalité sur le territoire national n'est plus assurée. Les services publics sont systématiquement présentés comme des coûts et jamais comme des investissements, avec l'idée fautive que le privé ferait mieux.

Les nombreux dysfonctionnements constatés dans la distribution du matériel de vote lors des élections régionales et départementales en juin 2021 en fournissent pourtant un contre-exemple significatif.

Le consentement à l'impôt en est altéré. Les politiques néo-libérales détruisent l'État social et ses capacités redistributives, creusant inégalités sociales et territoriales.

Lors de sa campagne électorale de 2017, E. Macron s'était engagé à supprimer 120 000 postes de fonctionnaires (70 000 dans la Fonction publique territoriale, 50 000 dans la Fonction publique de l'État), s'inscrivant ainsi dans la droite ligne de la doxa européenne néo-libérale.

La contestation sociale dans son ensemble dans laquelle la FSU a occupé une place centrale pour initier des mobilisations dans la Fonction publique ont contraint le président à renoncer à cette promesse de campagne dans la Fonction publique d'État. Ramenée à 10 500 l'an dernier puis à 6 400 environ dans le cadre du budget 2022, cet objectif ne sera pas atteint. Pour autant, le gouvernement détruit chaque année autant d'emplois publics qu'il le peut, en contradiction flagrante avec les besoins de plus en plus importants de services publics de qualité et ce malgré l'augmentation régulière et le vieillissement de la population, ainsi que le creusement des inégalités. Dans la Fonction publique territoriale, l'ambition destructrice reste affichée sans que l'on en ait un bilan chiffré revendiqué par le gouvernement.

Du point de vue de la fiscalité, le gouvernement d'E. Macron a progressivement commencé à supprimer la taxe d'habitation, déstabilisant les collectivités locales et le financement des services publics locaux et de proximité. L'accès aux services publics est de plus en plus difficile dans les zones rurales, les espaces péri-urbains, les quartiers populaires et les territoires ultra-marins, alimentant ainsi les phénomènes de paupérisation, de désertification et d'abandon de territoires. Face à ce "désarmement" progressif de l'État, mené dans une logique de continuité politique par les gouvernements successifs depuis de nombreuses années, les services publics se sont retrouvés en grande difficulté pour affronter les crises récentes. Dans ce contexte, les mouvements sociaux et la crise sanitaire ont progressivement mis en évidence le besoin très fort de services publics pour les populations les plus fragiles et affirmé avec vigueur la nécessité d'une égalité pour pouvoir y accéder en tout point du territoire.

Les différents mouvements sociaux, dont le mouvement des Gilets Jaunes, mais aussi les mobilisations massives de la jeunesse, ont montré à quel point les questions de financements des politiques publiques favorables a priori à la transition écologique nécessitent une prise en compte des inégalités sociales et territoriales que le gouvernement avait totalement négligées. Cette mise en évidence renvoie à la nécessité de défendre résolument une justice fiscale de plus en plus mise à mal par la diminution de la fiscalité progressive et des impôts pour les plus fortuné-es (ISF, flat tax) ou sur les profits des entreprises (baisse de l'impôt sur les sociétés, CICE, CIR) dont il n'est dressé aucun bilan en termes de maintien, reconversion et de création d'emplois. Par ailleurs les exonérations ou diminutions des cotisations sociales représentent autant d'argent qui ne vont pas financer les besoins de santé, de prévention, de retraites.

En 2020, la crise sanitaire a illustré de manière très forte la nécessité de pouvoir bénéficier de services publics efficaces pour faire face à une crise majeure. En mars-avril 2020, lorsque le pays s'est largement figé, une grande partie de la population a pris conscience du fait que son existence dépendait de la capacité de l'État à organiser la continuité de missions essentielles : accès aux soins, production et distribution des produits alimentaires, éducation, police et justice, solidarité, gestion des déchets ... La plupart de ces "services" relèvent des services publics, les autres reposent sur des catégories de la population socialement dévalorisées (personnels de caisse, aides à domicile, personnels de nettoyage ...), métiers exercés très majoritairement par des femmes et/ou des travailleurs sans-papiers, dont il faut reconnaître l'importance dans nos sociétés. A contrario, les profits exorbitants accumulés par les plus fortuné-es tout au long de la crise pointent la responsabilité des « profiteurs de crise ». Ce n'est pas aux salarié-es, retraité-es et privé-es d'emplois de financer les conséquences de cette crise. Sans omettre le recours par certaines entreprises aux arrêts de travail de complaisance leur permettant d'employer gratuitement des salarié-es en télétravail, alors qu'ils étaient réputés souffrants et pris en charge à ce titre par l'assurance maladie.

D'une part, les transformations de la société, vieillissement, garde des enfants, handicap, élévation du niveau de qualifications, formation continue, font évoluer les besoins de la population... D'autre part, les mobilités matérielles et immatérielles nécessitent des infrastructures accessibles à tous et sobres énergétiquement : il n'y a pas d'alternative. L'ensemble de ces enjeux collectifs nécessitent des investissements gigantesques et un traitement cohérent, dont le marché, par nature, est bien incapable. Pour répondre à tous ces défis de manière plus efficace, les services publics, producteurs de richesses, sont un investissement pour l'avenir, pour une société juste et solidaire pour toutes et tous.

1.2 Ce que les services publics subissent.

1.2.1 La territorialisation remet en cause sur les possibilités de réaliser l'égalité de traitement.

Après les lois MAPTAM et NOTRe redistribuant les compétences entre collectivités (schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité au public, régionalisation de l'apprentissage, de l'information sur les métiers et les

formations en direction des élèves), après la politique de guichets sans service réel (maisons "France service" fantômes et instaurant le « low-cost public »), la loi 3DS présente une étape dangereuse supplémentaire alors que l'accès aux services publics est de plus en plus difficile, voire impossible, dans les zones rurales, les espaces péri-urbains, les banlieues populaires et les territoires ultra-marins. Au lieu de rapprocher le service public du-de la citoyen-ne, la « territorialisation » renvoie au local les principes d'organisation pour s'adapter aux « spécificités », tout en pilotant les moyens financiers. C'est en réalité l'instauration de l'inégalité et de l'injustice.

Le projet de loi 3DS, en perpétuelle évolution, présenté comme une des réponses au mouvement social des Gilets Jaunes, a initialement pour ambition de modifier la nature de l'intervention de l'État et de la Fonction publique. Certes, loin de l'acte III annoncé de décentralisation, il n'en reste pas moins construit sur des logiques de dérégulation et de déréglementation au travers de la poursuite de transferts de compétences au niveau local et d'allègement des procédures. Et ce, alors même qu'aucun bilan des différentes réformes de décentralisation et déconcentration n'a été fait. C'est une nouvelle étape de territorialisation et d'externalisation de missions de services publics comme des personnels les portant. La déception affichée de la plupart des associations d'élu-es (AMF, ADF, ARF) car « il faut aller plus loin », ne doit pas tromper. Cette loi s'inscrit dans l'illusion du localisme, des vertus de la contractualisation responsabilisante, peu importe la nature publique ou privée des acteurs et actrices. Il s'agit de passer des services publics à des services aux publics, la FSU s'y oppose. C'est la différenciation qui en est l'objectif principal.

L'accord en commission mixte paritaire le 31 janvier, ouvre le transfert de compétences « à la carte » des communes à l'intercommunalité. L'attelage loi 3DS et loi organique du 19 avril 2021 relative à la simplification des expérimentations va grandement faciliter la généralisation de la différenciation territoriale et de l'adaptation des normes, notamment à travers la pérennisation d'expérimentations à l'initiative des collectivités territoriales. La FSU s'oppose à cet éclatement du cadre national porteur d'inégalité de traitement des usager-es.

Le retrait des politiques nationales à visées égalitaires tente de se justifier autour du charabia de « l'initiative locale des territoires et de ses acteurs ». La suppression du corps des préfet-es n'est pas qu'une question de gestion administrative de leurs carrières. Il s'agit de les remplacer par des managers, plus ouvert-es à la « territorialisation de l'action publique, aux pressions locales et aux obsessions libérales de l'autorité centrale. L'État peut très bien être à la manœuvre de la territorialisation, notamment à travers leur action. Pour la FSU, l'égalité républicaine, devant la loi et la norme, reste un principe non négociable que l'État par l'intermédiaire de ses représentant-es, doit garantir.

Concrètement, dans plusieurs domaines, l'État va transférer aux collectivités des compétences nouvelles favorisant en cela le processus de privatisation. Des expérimentations avec des transferts volontaires, « à la carte », seront menées dans cinq champs de politique publique : la transition écologique (par exemple, la gestion des espaces Natura 2000 va être transférée aux régions), les transports, le logement, la cohésion sociale et la santé. Les sénateurs et sénatrices, eux et elles, ont l'intention d'obtenir plus de compétences pour les collectivités territoriales, par exemple le transfert de la santé à l'école aux départements, ce que notre combat syndical avait fait échouer dans un premier temps. Cette dernière est l'affaire de tous-tes et doit rester de la compétence pleine et entière du Ministre de l'Éducation, avec les infirmier-es, en charge de l'éducation à la santé, sous sa responsabilité. La FSU s'oppose à cette loi et dénonce la volonté de transférer la santé scolaire aux collectivités locales et la création d'une autorité fonctionnelle de la collectivité territoriale de rattachement sur les adjoint-es gestionnaires des lycées, LP et collèges.

Cette fragmentation de services publics, qui ne disposent pas des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement, ouvre la voie à leur privatisation et à une « ubérisation » des missions et du travail des agent-es (pas de protection sociale, rémunérations très faibles, travail individualisé et morcelé, précarité, course au temps permanente, auto-entrepreneuriat...).

1.2.2 Marchandisation, privatisation, externalisation, dématérialisation

Dans le cadre des traités européens qui mettent l'accent sur une « économie de marché à la concurrence libre et non faussée », depuis le milieu des années 80, les gouvernements successifs font le choix de brader des biens collectifs et privent l'État de capacités de mener à bien des politiques publiques ambitieuses (politiques raisonnées d'aménagement du territoire et de réindustrialisation, accès à des services publics de qualité). La FSU s'oppose à toute forme de privatisation ou de démantèlement des services publics et participe activement aux initiatives permettant de les mettre en échec et de s'inscrire dans un mouvement de renationalisation (secteur bancaire, énergies...).

Ainsi, nous avons été partie prenante de la mise en échec de la privatisation d'ADP qui n'est pourtant que reportée en raison de l'effondrement du marché lié à la crise sanitaire. Notre lutte commune contre le projet de privatisation des activités les plus rentables d'EDF a fait naître le collectif national pour un véritable service public de l'énergie.

Le projet de scission d'EDF baptisé projet Hercule semble définitivement enterré suite à la mobilisation syndicale. Mais le projet rebaptisé Grand EDF en 2021 remettra certainement sur la table la question d'un découpage des activités de l'opérateur historique ; en socialisant les pertes des secteurs trop coûteux (nucléaire et réseaux de transport) et en privatisant les profits d'autres secteurs (énergies renouvelables, hydroélectricité).

Comme pour les autoroutes, les prix notamment de l'électricité et du gaz s'envolent littéralement.

Partout des morceaux de services publics sont privatisés sous une forme ou une autre comme l'orientation à l'école. Le GIP Carif-Oref (Centre animation ressources d'information sur la formation / Observatoire régional emploi formation), devient l'acteur principal du service public de l'orientation et de la formation professionnelles, au détriment de l'ONISEP. La quasi disparition des DRONISEP et la mise à disposition des personnels contribuent à une perte des savoirs et engendrent des

inégalités entre les régions dans l'accès à l'information sur les métiers et les formations. A tout le moins, dans les Carif Oref, l'État, par l'intermédiaire des DREETS, doit jouer tout son rôle face aux régions, en matière d'orientations politiques et de qualité de la mise en œuvre.

Dans le domaine de la formation professionnelle, si les dispositifs ne répondaient pas toujours au mieux aux besoins de formation tout au long de la vie, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, dite Loi Pénicaud, modifie profondément la formation initiale par apprentissage et la formation continue des adultes. Elle libéralise le marché de la formation professionnelle en généralisant la concurrence entre les organismes publics et privés. Elle permet le contrôle total de l'organisation et des financements par le secteur privé, particulièrement par les branches professionnelles via France Compétences et les Opérateurs de Compétences. Ainsi, "Hectar, le plus grand campus agricole du monde", sans aucun conventionnement avec le ministère de l'agriculture, peut exister grâce aux fonds de la formation continue, de Pôle Emploi et des relations de ses propriétaires Niel et Bourolleau. Alors même que l'enseignement agricole public est cruellement privé de ses moyens, la FSU soutient les initiatives de mobilisation contre le projet Hectar. Elle revendique la création de nouveaux lycées agricoles publics dont le pays a besoin pour réussir une « révolution agricole » compatible avec la transition écologique.

En dépit de leur échec patent, y compris en termes de coût à long terme, les PPP, devenus "marchés de partenariat" se poursuivent. Ils servent à construire ou moderniser une partie des infrastructures publiques (établissements pénitentiaires, d'enseignement, ministères, etc.) : le loyer payé en contre partie de la construction et de l'entretien des bâtiments se révèle à long terme plus onéreux que l'amortissement d'un investissement public. Cela plombe les comptes publics et bénéficie aux grandes entreprises (BTP, banques...). Certaines collectivités entament aujourd'hui des renégociations de ces PPP pour faire baisser leur endettement ! Le marché global de performance (MGP), innovation issue de la réforme 2016 des marchés publics, est de la même veine. La collectivité paie au même prestataire la conception/réalisation puis l'exploitation/maintenance. Des municipalités l'utilisent par exemple pour la construction ou la rénovation de groupes scolaires.

Des activités entières sont externalisées, c'est-à-dire sous-traitées : le contrôle en matière de concurrence, consommation, répression des fraudes ; fonctions support comme la restauration, l'habillement, l'entretien de l'immobilier, la maintenance des matériels... Cela aboutit à une perte de compétences des agent-es et se révèle coûte plus cher et moins efficace, comme l'illustre la situation à Pôle Emploi. Des missions régaliennes de contrôle, comme en matière alimentaire ou de métrologie légale, ou de répression des infractions pénales – par exemple aux contraventions du Code de la route – sont exercées par des entreprises privées au détriment du monopole étatique de la force publique, de l'égalité de traitement et du respect de l'intérêt général.

La FSU s'oppose à ces « partenariats » et à ces externalisations qui profitent à des entreprises privées au détriment de l'intérêt général. Dans la prolongation des mandats de Clermont-Ferrand, elle sera vigilante sur l'utilisation des structures d'économie sociale et solidaire (associations, etc.) dans l'externalisation des missions de Service public.

Dans la distribution du courrier, la mise en concurrence de La Poste, opérateur historique, avec de nouveaux prestataires comme Adrexo, conformément à une loi de 2005 transposant deux directives postales européennes, a montré ses limites. L'incapacité du prestataire à assumer ses engagements concernant la distribution des documents électoraux a amplifié l'abstention lors des élections départementales et régionales du mois de juin 2021. Ce sont la qualité du service rendu et le bon fonctionnement de notre démocratie qui ont été mises à mal. Parallèlement, l'externalisation engendre une diminution des compétences dans le service public et par voie de conséquence une dépendance à l'égard des prestataires qui ruine les possibilités de retour en arrière. Le renforcement de la sous-traitance implique le versement de « loyers » élevés sur le long terme qui accroissent la dette des collectivités.

La dématérialisation de l'action administrative sert à transformer les politiques publiques. Elle rompt l'égalité de traitement, éloigne les populations de l'administration, et renforce les inégalités sociales dans l'accès aux services, qui frappent les plus éloignées de l'outil numérique et de la démarche en ligne notamment les personnes âgées, les demandeur-euses d'emploi, les précaires, les étranger-es et entraîne très souvent des pertes de droits. Elle vise à baisser les dépenses publiques et favorise l'externalisation-privatisation et permet des suppressions massives d'emplois dans les fonctions les plus automatisables. Les mandats de Clermont-Ferrand sur ce sujet sont réaffirmés. La FSU demande le maintien de l'accès direct à tous les services publics pour tous les usager-es qui en ont besoin. La crise sanitaire ne doit pas servir de prétexte à encore plus de dématérialisation et toujours moins de services publics. Les agent-es sont également touché-es par cette dématérialisation qui les éloigne de leurs droits. La FSU réclame les équipements et formations indispensables pour y accéder.

Tout cela coûte cher à l'État en pertes des compétences et en capacités d'agir. Le collectif "Nos services publics" a estimé ce coût global à 160 milliards d'euros. Tous ces processus constituent une rupture avec la nature même du service public à la française, conçu aujourd'hui comme un donneur d'ordre, simple régulateur, coordonnant des acteurs divers chargés de la mise en œuvre, avec un impact réel sur le rendu des missions. Les mises en concurrence, les privatisations et les délégations de services publics empêchent la réalisation réelle d'un service public de qualité. La baisse des coûts ne devrait pas primer sur la nécessité de répondre aux besoins : hôpital, transports, formation continue, travail social, information sur les métiers et les formations à destination des élèves et des étudiant-es ... Les conditions de travail des personnels et d'accueil des usager-es se dégradent. L'intérêt général est incompatible avec la recherche de profits privés comme l'ont

démontré l'incapacité du privé à diffuser la propagande électorale ou à garantir le fonctionnement permanent des numéros d'urgence. Le marché traite de manière inégalitaire territoires et populations selon les profits espérés.

1.2.3 Réorganisation des services publics

La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a largement réduit les compétences des CAP. La FSU exige l'abrogation de cette loi, le retour aux compétences des CAP et instances mises en place par les lois Le Pors. Le rôle des élus était indispensable pour garantir le respect des règles collectives et assurer la plus grande transparence dans les opérations de mutations, l'affectation des personnels et les opérations de carrière. C'est une remise en cause de la loi Le Pors de 1983, article 9, qui pose le principe de participation des fonctionnaires à l'organisation et au fonctionnement des services publics. Il s'agit d'une attaque déterminée contre le paritarisme visant à affaiblir notre syndicalisme de transformation sociale. De même, la disparition annoncée des Comités techniques et des CHSCT, après les élections professionnelles, au profit d'une instance inspirée du privé, n'aura de social que le nom. Les syndicats de la FSU s'y battent, dans un cadre réglementaire moins propice, pour faire entendre leurs revendications, défendre les personnels et la qualité du service public. Avec le remplacement du CT et du CHSCT par le CSA, le CSE ou CST pour la FPT, le gouvernement tente de faire perdre aux représentant-es des personnels leurs possibilités d'analyse et d'action. La FSU revendique toujours le rétablissement des compétences des instances dans lesquelles siègent les délégué-es des personnels et promeut un fonctionnement démocratisé de l'appareil d'État et des services publics en luttant pour la conquête de nouveaux droits pour les agent-es et les usager-es.

Le mimétisme avec le privé se retrouve avec la mise en œuvre des contrats de projet, et le choix de recourir de plus en plus à des agent-es contractuel-les, dans des conditions de plus en plus précaires, et en institutionnalisant la rupture conventionnelle.

Sous couvert de modernisation et de performance, la réorganisation de la Préfecture de région et de département touche les services généraux de certaines directions régionales et départementales avec la création de SGAMM (Secrétariat Général aux Moyens Mutualisés) et de SGCD (Secrétariat général commun départemental). Sa mise en œuvre entraîne le transfert des agent-es vers le ministère de l'Intérieur, ou leur mobilité, provoquant rupture des liens de proximité, de connaissance des besoins professionnels, et dysfonctionnements en cascade. Elle dénonce la préfectoralisation des administrations d'État et réclame le respect des cultures professionnelles et des garanties internationales préservant l'indépendance de l'inspection du travail.

La réforme de l'Organisation Territoriale de l'État (OTE) a également percuté les services du Ministère du travail. Les échelons régionaux ont été fusionnés avec ceux de la Cohésion sociale et les échelons départementaux ont été intégrés dans de nouvelles Directions départementales interministérielles, sous l'autorité des préfet-es. Dans le même temps, les services supports sont partis dans les préfetures (v. supra), ainsi que ceux de la Main d'œuvre étrangère. Ce démantèlement procède d'une préfectoralisation des administrations d'État, gage de restriction des moyens, d'inégalités de traitement et de pressions préfectorales sur les missions de contrôle.

Dans la poursuite de la réforme institutionnelle qui a conduit à refonder la carte des régions, l'Éducation nationale a été sous-pression depuis 2015 pour faire coïncider son organisation territoriale avec celle-ci. La FSU maintient depuis lors une position qui vise à soutenir la cohérence de l'action de l'Éducation nationale face aux exécutifs régionaux, mais également pour échapper aux logiques de préfectoralisation de la gestion de ses missions. La FSU défend le modèle académique et reste convaincue que les académies actuelles répondent aux enjeux de proximité de la mise en œuvre d'une politique nationale d'éducation. Toute régionalisation accrue des politiques d'éducation n'aboutirait qu'à une aggravation des inégalités scolaires. Si la FSU a été première actrice pour combattre le projet initial de fusion de toutes les académies, celle des académies de Caen et Rouen n'a pu être évitée, malgré une absence de logique quant aux réalités des maillages territoriaux respectifs du service public d'éducation. La FSU est opposée aux dispositions de 2019 qui introduisent un rapport hiérarchique entre le recteur- la rectrice de région académique et le recteur – la rectrice d'académie, considérant que c'est un pas de plus vers des organisations à termes plus régionales qu'académiques. Depuis 2019, chaque année voit se mettre en place des services de région académique ou interacadémique qui à petits pas créent les conditions d'une régionalisation accrue. La FSU s'organise pour intervenir syndicalement à ce niveau pour défendre l'organisation académique de l'Éducation nationale, en termes de gestion des personnels comme du système éducatif lui-même.

Le gouvernement a déployé sa réforme de l'organisation territoriale de ses services : les agent-es « Jeunesse et Sports » ont rejoint les services départementaux et académiques de l'Éducation nationale (DRAJES et SDJES). Une intersyndicale Jeunesse et Sports largement majoritaire s'est saisie de l'Organisation Territoriale de l'État pour réaffirmer la mission éducative de Jeunesse et Sports. L'organisation arbitrée n'est pas celle voulue car les préfets gardent la main sur une bonne part des missions. L'intersyndicale voulait une affectation des personnels au niveau des régions académiques, mais le gouvernement a préféré éparpiller les agents Jeunesse et Sports (environ 4000) dans des services départementaux et académiques de l'éducation nationale ainsi que dans les établissements du sport (CREPS notamment). La refondation éducative des missions Jeunesse et Sports pour laquelle nous avons milité se construit en programmes et dispositifs

scolaro-centrés alors que les défis éducatifs se situent tout au long de la vie. Des dispositifs tels que le Service National Universel illustrent la vision étroite de ce gouvernement sur les questions d'éducation non formelle. Le transfert a mis en évidence la baisse des effectifs subie depuis 10 ans et a fragilisé davantage Jeunesse et Sports. Il a développé "l'agenciarisation". Après l'agence du service civique, une agence du sport vient aspirer les crédits du ministère ENJS et dispose de ses agent-es. La FSU continue de militer pour que l'éducation non formelle tout au long de la vie (sport, jeunesse, éducation populaire et vie associative) relève d'une mission de l'État.

Dans le domaine de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'agriculture, les regroupements d'établissements se multiplient depuis l'ordonnance de décembre 2018 permettant la création "d'établissements expérimentaux" dérogatoires au code de l'éducation. La FSU dénonce la création de ces nouveaux établissements qui regroupent des milliers de personnels et des dizaines de milliers d'étudiant-es, s'affranchissent des règles de fonctionnement de la collégialité universitaire accentuent les inégalités et s'éloignent des missions et des valeurs des services publics. Elle dénonce également les projets de transformer les organismes nationaux de recherche en agences de moyens en dissolvant leur rôle d'opérateur national dans les nouvelles structures universitaires expérimentales.

La FSU est aux côtés des agent-es qui doivent subir ces réformes et la poursuite des suppressions de postes.

1.3 Une autre ambition pour les services publics.

Les services publics, vecteurs d'émancipation, doivent répondre aux besoins des populations afin d'incarner les principes d'égalité et de fraternité.

1.3.1 Besoin de financements

L'égalité d'accès aux services publics sur l'ensemble du territoire passe par un financement à la hauteur. Pourtant, l'ajustement par les dépenses publiques est au cœur du programme de stabilité 2021-2027 porté par le gouvernement français à Bruxelles. En perspective c'est l'austérité et la vente à la découpe des services publics. Pour la FSU, il faut au contraire investir dans les SP pour faire avancer des principes d'égalité et de solidarité auprès des populations qui sont de plus en plus abandonnées. C'est un enjeu social et démocratique.

L'état des services publics et la demande populaire imposent un financement national bien plus important pour implanter, réimplanter, développer des services publics, de proximité sur tout le territoire, attirer des candidat-es aux concours par une revalorisation salariale d'ampleur et de meilleures conditions de travail, former et recruter des fonctionnaires. Le plan de relance gouvernemental induit surtout une diminution des budgets ministériels de façon pérenne et s'inscrit dans une logique d'aides aux entreprises sans compensation en termes de politique sociale et environnementale.

Pour assurer un financement équitable et pérenne, la politique fiscale doit être juste, efficace, égalitaire et redistributive. La FSU exige une réforme de la fiscalité basée sur une imposition justement répartie avec, entre autres, un impôt sur le revenu beaucoup plus progressif. Pour que l'ensemble des services publics soient partout de qualité, accessibles et disponibles dans les mêmes conditions, des règles nationales de financement ainsi que la mise en œuvre de véritables péréquations sont nécessaires. Cela passe par une nécessaire réflexion sur la place et la fonction redistributive de l'impôt en France à rebours des politiques menées depuis des années, ayant gravement altéré le consentement à l'impôt, et de la théorie mensongère du ruissellement. De même, aucune aide publique ne doit être accordée aux entreprises privées sans contrainte ni contrôle. Dans l'immédiat la restauration de l'ISF et la suppression du CICE sont deux leviers importants afin de financer les services publics.

Par ailleurs, la FSU continue de s'opposer à la nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage inscrite dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et réclame un rééquilibrage de la taxe d'apprentissage en faveur des formations professionnelles initiales scolaires des EPLE.

1.3.2 Quels services publics, quels besoins ?

La FSU exige la réappropriation des services publics qui ont été abandonnés aux intérêts privés dont le seul but consiste en l'accaparement des profits et la création de SP partout où cela est nécessaire.

Le développement des régies municipales de l'eau est un exemple, à condition de favoriser l'ancrage local des emplois, d'imposer la solidarité tarifaire et une gestion durable de la ressource dans un contexte de changement climatique. À terme, c'est un nouveau service public de l'eau qui doit voir le jour : ce sera la garantie d'une égalité territoriale, d'une tarification minimale et d'une sécurité sanitaire.

Le secteur services publics de la FSU a entamé le mandat d'étude sur la question des modalités d'organisation des services publics, notamment par un stage. Il faut poursuivre la réflexion et le travail sur les créations de SP, les nationalisations ...

Dans le ferroviaire, l'ouverture à la concurrence et la politique menée par la direction de la SNCF conduisent à la suppression des petites lignes et à la désertification des campagnes. Après avoir imposé la réforme ferroviaire de 2018 et favorisé le développement des réseaux de bus privés, véritable aberration écologique, le gouvernement, de manière anecdotique, a simplement proposé le développement des trains de nuit qu'il avait supprimés et du fret qu'il a délaissé, alors que le transport des marchandises par trains réduit considérablement les émissions de CO₂. La FSU revendique le rétablissement du statut d'entreprise publique répondant aux besoins de l'ensemble des usager-es ainsi que du statut des cheminot-es et le développement du fret avec tous les investissements nécessaires de l'État.

La crise sanitaire a également révélé la fragilité de secteurs stratégiques comme celui des industries pharmaceutiques que le gouvernement s'est avéré totalement incapable de mobiliser à sa juste mesure alors que la santé de millions de personnes en dépendait directement. Les vaccins contre la COVID ont été produits par des alliances entre « acteurs issus de la recherche publique » et groupes pharmaceutiques privés qui ont imposé leurs conditions de vente et d'exploitation à l'ensemble des pays dans une logique commerciale mortifère. La levée immédiate des brevets s'impose pour protéger les populations, notamment celles des pays pauvres.

La FSU est favorable à terme à un service public du médicament associant recherche, production et distribution, garantissant l'accès au médicament pour tous-tous à un prix régulé. Les étapes vers la réalisation de ce service public sont posées. Un renforcement du contrôle public démocratique sur les acteurs du secteur pharmaceutique est la première urgence dans un cadre transparent qui permet le débat citoyen. En conséquence, la FSU s'engage à mener dès maintenant un travail fédéral d'étude de la mise en œuvre de ce service public.

La crise sanitaire a aussi mis en exergue la nécessité d'augmenter le budget de la recherche publique. Son niveau extrêmement bas au regard de celui des pays comparables, et les lois de démantèlement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche aggravent toujours plus son fonctionnement. De nombreux domaines de recherche sont concernés : médical, écologique, social, climatique... La FSU revendique une augmentation conséquente et immédiate du budget de la recherche publique et en rupture avec les politiques de mises en concurrence au nom d'une supposée excellence.

Dans la formation professionnelle des privé-es d'emploi, on constate d'une part le déploiement d'organismes de formation privée, et d'autre part une réduction de l'offre de formation des établissements publics. Outre l'effet Loi Pénicaud, c'est le résultat de la diminution des effectifs des établissements publics, et surtout la volonté de transmettre au privé des "missions de service public". Celles-ci sont financées via des appels d'offres ou divers opérateurs (Pôle emploi), mais aussi par des financements territoriaux multiples (régions, communes, ...). L'acte de formation est devenu un marché sur fonds publics sans aucun contrôle sur les opérateurs privés. Le service public de formation des privé-es d'emploi s'en trouve marginalisé et paupérisé sans aucune garantie sur la qualité des formations délivrées. La formation professionnelle des privé-es d'emploi doit être cadrée sur des qualifications inscrites au RNCP, mise en œuvre par l'État et assurée par des fonctionnaires.

La FSU réaffirme son attachement à des services publics de proximité et se battra pour une politique d'aménagement territorial répondant à l'intérêt général, conçue et pilotée par l'État dans le cadre des trois Fonctions publiques et/ou d'entreprises publiques en concertation avec les collectivités territoriales.

Le recours aux "Maisons de services publics", telles que « France services » ne répond pas aux exigences de compétences, de qualité et de confidentialité attendues d'un service public. Et plus généralement, la FSU revendique l'arrêt des dispositifs de mise à distance des usagers, comme dans les services publics à forte réception (Pôle Emploi, CARSAT, Missions locales, Services de la Main d'œuvre étrangère).

La FSU revendique la mise en place d'un service public national de la petite enfance, dont les missions s'inscriraient dans le cadre des « 1000 premiers jours de l'enfant » pour accompagner les familles dans toutes les dimensions de la petite enfance : parentalité, santé, garde permettant une articulation choisie entre vie professionnelle et parentalité et favorisant ainsi une égalité femme/homme dans la répartition des tâches familiales.

La FSU milite pour la mise en place d'un service public national du maintien de l'autonomie qui garantisse l'égalité sur tout le territoire. Ce nouveau service public est partie intégrante du 100 % sécu défendu et revendiqué par la FSU. Elle considère que ce droit doit s'inscrire dans une démarche de service public au plus proche des besoins et des réalités locales, dans un cadre national qui en définit les objectifs, en tenant compte de l'ensemble des dimensions (soins et prévention, structures hospitalières, logement, transport, culture, activités physiques ...).

Les services à la personne doivent être développés dans le cadre du service public, en lieu et place de réductions d'impôt inégalitaires, d'une précarité forte et de conditions d'emploi indignes et peu contrôlées.

La FSU revendique la prise en charge à 100% de la perte d'autonomie par la Sécurité sociale dans la branche assurance maladie et le libre choix des personnes en perte d'autonomie (maintien à domicile sous différentes formes ou intégration en structure / établissement ce qui nécessite une augmentation de 50% du nombre de places en EHPAD, à l'exclusion du secteur à but lucratif, la création de 200 000 emplois en EHPAD et 100 000 emplois dans l'aide à domicile).

Il faut renforcer la procédure d'évaluation externe des EHPAD avec une certification exigeante et transparente.

Les aidant-es ont un rôle important d'accompagnement auprès de la personne âgée mais en aucun cas, ils/elles ne peuvent se substituer aux professionnel-les. La FSU déplore l'abandon d'un projet de loi ambitieux pour l'autonomie et le grand âge et considère les moyens annoncés au PLFSS comme notoirement insuffisants en regard des besoins réels, y compris évalués par des rapports officiels.

La FSU revendique un ministère de l'environnement de plein exercice doté de sa propre capacité d'expertise indépendante de tous lobbies sur un périmètre intégrant l'aménagement du territoire.

La FSU exige le maintien d'une politique nationale pilotée par le ministère de l'environnement, portée par les DREAL, loin des pressions locales et dénonce une nouvelle fois le pouvoir de dérogation des préfet-es.

Après 10 ans de réductions d'effectifs, la FSU exige le renforcement des moyens humains et le renforcement de la démocratie participative sur les enjeux écologiques.

La FSU s'inscrira dans les initiatives unitaires en faveur de la (re-)nationalisation voire en régie publique des entreprises de réseaux (eau, télécommunications, autoroutes, transports collectifs, etc.) et du secteur de l'énergie.

1.3.3 Usager-es, fonctionnaires, agent-es : quels droits et quelles actions pour un service public émancipateur ?

La défense, l'amélioration et la démocratisation des services publics et de la Fonction publique sont au cœur du projet de transformation sociale de la FSU qui promeut un modèle de société solidaire et écologique. Face aux crises, la FSU revendique des projets rassembleurs, porteurs de perspectives et de progrès social pour toutes et tous. Elle est partie prenante dans de nombreuses actions ou collectifs tels que « Plus jamais ça » ou encore « pas de bébé à la consigne ». Les services publics sont essentiels pour le modèle social du XXI^e siècle fondé sur les solidarités et la juste répartition des richesses. Ils sont un élément structurant de la société en permettant de garantir l'intérêt général et de contribuer à la cohésion sociale. Les crises sanitaire, sociale et environnementale confortent le projet de la FSU et éclaire le rôle prépondérant des services publics dans les réponses à donner.

Leviers essentiels d'accès aux droits et de répartition des richesses, les services publics reposent sur un principe fondateur : l'égalité de toutes et tous. Cela implique qu'ils soient rendus par des agent-es qualifié-es, titulaires. Continuité territoriale et proximité, capacité d'évolution, transparence de gestion et contrôle démocratique, neutralité des agent-es dans l'exercice de leurs fonctions en sont des corollaires, principes à rebours de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la Fonction publique ». S'attaquer aux corps et aux statuts est un objectif du gouvernement pour éloigner les SP des principes qui sont d'abord des garanties pour les populations.

Le statut protège les fonctionnaires des pressions qu'elles soient politiques, patronales, managériales, économiques ou religieuses. Il doit leur permettre et même leur imposer d'y résister. La question du statut doit redevenir centrale. La FSU s'engage à mener une campagne pour expliquer son rôle, sa nécessité et son renforcement, pour les personnels comme pour les usager-es. De ce point de vue le recours accru aux contractuel-les est un affaiblissement pour toutes et tous. La FSU portera comme revendication le recrutement de fonctionnaires et la titularisation des contractuel-les (voir II.4) afin que ces dernier-es bénéficient du statut.

Les comités techniques ainsi que les instances tripartites des établissements publics participent de la garantie de l'intérêt général par la représentation des personnels dans les premiers auxquels s'ajoutent les usager-es dans les secondes. Il s'agira de peser pour la tenue régulière des comités sociaux et de toutes les instances de représentation des personnels issues des élections sans que la hiérarchie puisse s'en affranchir, et sans que des groupes de travail puissent s'y substituer. La FSU continuera de rappeler avec force la nécessité des instances paritaires et leur rôle primordial dans la diffusion des revendications des agent-es, l'équité et la transparence des opérations qui touchent à la carrière des personnels. Les recours ne permettent pas toute la transparence nécessaire. Dans la Fonction publique, la laïcité impose la neutralité dans l'exercice des missions ; elle est un levier pour un égal accès aux services publics de toutes les usagères et usagers. Des formations initiales et continues de haut niveau sont nécessaires pour que tous les agent-es puissent faire vivre la laïcité au quotidien. Ce n'est pas du tout ce qui se dessine avec l'obligation de formation à la laïcité portée par un gouvernement voulant la réduire à une norme à contrôler, privée de toute ambition réelle.

A rebours de la vision du gouvernement de fonctionnaires-exécutant-es, celle de fonctionnaire-citoyen-ne, dans la continuité de la loi Le Pors, est non seulement protectrice pour les agent-es mais aussi de nature à apporter aux populations un service public de meilleure qualité.

Les agent-es de la Fonction publique sont des usager-es des services publics, soucieuses et soucieux au même titre que l'ensemble des citoyen-nes de l'avenir de leur pays. Ils ont donc un double regard de bénéficiaire et d'agent-e qui leur confère une expertise. Elles et ils peuvent avoir à dénoncer des préjudices portés à l'intérêt général dont elles et ils sont garant-es. Les gouvernements doivent respecter les protections dont elles et ils disposent. Les obliger à se taire au nom d'un prétendu « devoir de réserve » instrumentalisé par le gouvernement et les hiérarchies, alors que, dans le même temps, se met en place le principe de participation des usager-es à l'élaboration des politiques publiques et que la qualité de « lanceur d'alerte » est accessible aux agent-es public-ques, est contradictoire. La FSU, à ce titre, participe à une campagne unitaire de mobilisation pour une loi "lanceurs d'alerte" protégeant et soutenant les lanceur-ses d'alerte. Dans le cadre réglementaire, les agent-es doivent pouvoir pleinement exercer, sans crainte, leurs missions de service public. La FSU demande l'arrêt des pressions, intimidations et poursuites abusives sur les agent-es mobilisé-es.

La FSU au sein de la Convergence Nationale des Services Publics poursuit son travail unitaire de valorisation des services publics, alternatives aux politiques austéritaires et créateurs de richesses et d'emplois tout en proposant des initiatives, des réflexions concernant leur renforcement et leur développement. C'est aussi dans le collectif « Plus jamais ça » que la FSU entend défendre les Services Publics. Elle doit s'y engager tant nationalement que localement. Ainsi, dans le plan de rupture, il est revendiqué un plan d'urgence pour l'hôpital public, des moyens supplémentaires pour l'inspection et la médecine du travail, un plan de développement massif et d'extension des services publics, la mise en débat de la création de nouveaux services publics.

Partie 2 : Les personnels

2.1 La Fonction publique de carrière dans la tourmente néolibérale

Le statut général des fonctionnaires subit depuis trois décennies des attaques sur ses principes tant ceux-ci contreviennent aux dogmes néolibéraux. Il a subi un coup sévère avec la promulgation de la loi du 6 août 2019, dite de « transformation de la Fonction publique » (loi TFP). Cette dernière est la tentative la plus aboutie de remise en cause de la Fonction publique de carrière, si structurante pour le modèle social français. Le statut général a été construit pour préserver l'indépendance des fonctionnaires et les protéger contre les pressions, menaces et tentatives de corruption : regagner des droits statutaires pour les agent-es c'est aussi se battre pour garantir au pays une fonction publique au service de l'intérêt général. En ce sens, la FSU réaffirme son mandat d'abrogation de la LTFP.

Pourtant la crise sanitaire l'a encore démontré : l'action des agent-es de la Fonction publique au sein des services publics permet la réduction des inégalités et l'effectivité de la solidarité le maintien de la cohésion et des liens dans la société, invalidant tous les sophismes et postulats néo-managériaux qui fondent les politiques à l'œuvre.

Le gouvernement n'a cependant rien infléchi de sa politique dans l'application de la loi TFP, poursuivant la distorsion du sens des notions d'égalité de traitement ou d'intérêt général après avoir politiquement cherché à réduire la conception du fonctionnaire-citoyen par des incantations à l'obéissance aveugle de ses réformes, lui déniaient le droit à tout esprit critique. Les mesures d'individualisation des critères de déroulement de carrière, de mobilité, de mise en concurrence des personnels, de subordination de l'appréciation de leur valeur professionnelle à des critères arbitraires de performance et non d'intérêt général, de développement des éléments accessoires de la rémunération à la main des hiérarchies locales fondée sur une prétendue méritocratie au détriment des grilles indiciaires et de la valeur du point d'indice en sont la parfaite illustration.

Les décrets d'application des dispositions de la loi TFP tendent à minimiser les rares avancées en matière de nouveaux droits, et aggravent les reculs concrets qu'elle comporte.

Cette approche est évidente concernant le recours à l'emploi contractuel désormais facilité et placé en concurrence avec le recrutement de fonctionnaires. Au prétexte d'égal accès des non-titulaires aux emplois publics inscrit dans la loi, la réglementation pour y parvenir produit sciemment des dérégulations en interdisant des procédures de gestion qui permettaient de distinguer recrutement sur emploi vacant et pourvoi de celui-ci par mobilité. De plus, l'obligation de verser une indemnité de fin de contrat limitée aux CDD courts montre la volonté de développer les contrats longs. La Fonction publique de carrière est donc bien mise à mal au profit d'une approche managériale de la gestion des emplois. L'exemple du recours sans motif au profilage des postes est à ce propos éclairant.

Bien des mauvais coups ont été renvoyés à des ordonnances. Ainsi, celle relative à la négociation collective, pourtant censée contrebalancer la perte de droit résultant de la vampirisation politique des compétences des CAP, confirme qu'il s'agit surtout de soumettre le dialogue social à des relations contractuelles.

D'autre part, la FSU s'inquiète de la réforme de la haute Fonction publique qui tend à instaurer un « spoil system », à favoriser le recours aux contractuels pour les postes de direction de l'État et des collectivités territoriales, et à remettre en cause les garanties d'indépendances liées à ses missions de contrôle. La charte de déontologie pour l'Inspection générale, publiée au JO du 21/11/2021, qui interdit de rendre public ses rapports sans autorisation du pouvoir politique, en est une illustration.

C'est également le cas pour l'opération de codification du statut général des fonctionnaires qui poursuit la mise en œuvre de la logique de la LTFP. Ainsi, le plan choisi cherche d'une part à réduire le code à une boîte à outils managériale pour les hiérarchies et services de gestion des personnels. De plus, les multiples glissements sémantiques successifs et cohérents, affaiblissent davantage le principe du recours à l'emploi titulaire, afin de faciliter le recrutement de contractuel-les, pour occuper les emplois permanents de la fonction publique. La FSU revendique une refonte de l'organisation du Code général de la Fonction publique portant statut général des fonctionnaires pour retrouver l'organisation du bloc législatif que constituaient les lois statutaires de 1983, 1984 et 1986 et le retrait de toutes les dispositions fragilisant l'emploi titulaire.

La remise en cause des accords favorables relatifs au temps de travail et le choix évident et assumé de la flexibilisation de son décompte sont emblématiques de la volonté d'accroître la pression sur les agent-es et de les faire travailler plus sans contrepartie.

Au total, c'est à une profonde déstructuration du statut, et de la Fonction publique qu'il régit, à laquelle la loi TFP aboutit. Ceci fonde la revendication d'abrogation de la LTFP.

2.2 Gagner l'égalité professionnelle

Le protocole « égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé en 2018 par la FSU a acté des avancées non négligeables (suppression de la journée de carence pour les femmes enceintes, neutralisation des impacts congés familiaux et parentaux, formation des employeurs...) et impose la mise en place de plans d'action dans chaque versant de la Fonction publique. De nombreux ministères, dont ceux chargés de l'Éducation nationale et de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur et de la recherche, de l'enseignement agricole public et de l'enseignement maritime public, pourtant très féminisés, ne s'y sont pliés qu'à la toute dernière limite. Ces ministères ont plus tenté un affichage de façade, au mieux à moyens constants, que la mise en œuvre de droits effectifs, sans ouvrir de perspectives concrètes. Ces plans ne visent qu'à la réduction des inégalités professionnelles et ne permettront pas leurs suppressions. Il

convient néanmoins de s'assurer de leur déploiement, de leur mise en œuvre et d'avoir un suivi très précis afin que cette réduction se réalise pour les agentes. La FSU prend toute sa part dans ces luttes et revendique que des moyens budgétaires dédiés à la hauteur des enjeux soient inclus dans les plans d'action de tous les employeurs publics, condition nécessaire pour rendre possible la réalisation de leurs objectifs. Elle sera vigilante au respect des engagements pris quant au suivi des accords.

La FSU continuera, lors des mobilisations et dans les instances, à porter des revendications concrètes pour rendre l'égalité professionnelle effective, cela passe par :

- une revalorisation urgente des métiers, particulièrement ceux à prédominance féminine, sur le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- la lutte contre la précarité, les femmes sont majoritaires parmi les contractuel-les de la Fonction publique et subissent trop souvent des temps incomplets imposés par exemple ;
- la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, le droit à la déconnexion pour toutes et tous en fait partie comme l'accompagnement social lors de mobilité fonctionnelle. La situation des parents isolés doit faire partie des priorités légales pour la mobilité géographique ;
- la suppression des écarts de salaires et de pensions et la mise en place de mesures de rattrapage pour les femmes discriminées durant leur carrière, le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement, et le refus de tous dispositifs qui constitueraient des discriminations directes ou indirectes ;
- l'éradication de toutes discriminations à l'occasion du déroulement de carrière et dans l'attribution de toutes missions et fonctions, quel que soit leur niveau ;
- la lutte contre tout dispositif indemnitaire qui serait le lieu de l'accroissement des inégalités salariales femmes/hommes ;
- le rétablissement des compétences des CAP permettant transparence et égalité de traitement ;
- l'obtention de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée en complément de l'allongement des congés maternité et paternité. La FSU réclame l'effectivité du droit à 3 ans de congé parental, avec le maintien de la rémunération complète et de véritables dispositions sur le partage entre les parents. La FSU veillera à ce que ces dispositions ne fassent obstacle ni au déroulement de carrière, ni à la mobilité ni au réemploi, ni au droit à pension.

La FSU se donne un mandat d'étude sur la forme que pourrait prendre la création d'un congé menstruel dans la Fonction publique.

La lutte pour l'égalité professionnelle passe également par l'éradication des violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail. Si le protocole d'accord de 2018 a permis des avancées significatives comme le plan de lutte obligatoire contre les violences et la désignation d'un-e référent-e du personnel au sein des CHSCT, sa mise en œuvre est loin d'être partout satisfaisante notamment en raison de moyens insuffisants. Ainsi tous les employeurs publics, ministères et services déconcentrés n'ont pas encore désigné de référent-e. Les employeurs ne doivent pas confondre les missions des représentant-es des personnels référent-es avec celles de leurs référent-es égalité professionnelle, qui de plus n'ont pas tou-tes été encore désigné-es. Il est indispensable que les dispositifs d'écoute, de recueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles soient effectifs dans tous les ministères et accessibles à tous les agent-es dès cette année. Le plan de formation de l'ensemble des agent-es, incluant les hiérarchies pour une prise en charge collective de la question des VSS, et revendiqué par la FSU, se déploie trop lentement. La FSU demande qu'un guide soit déployé rapidement permettant à tous les personnels de connaître leurs droits et les devoirs des employeurs en matière de VSS. La FSU s'appuiera sur les plans d'actions Egalité professionnelle pour contraindre les employeurs à mettre fin aux violences au travail, à mettre en place des mesures rigoureuses de protection des victimes notamment par la suspension de l'agresseur présumé le temps de l'enquête administrative, à traiter les enquêtes administratives par des personnes formées aux VSS et enfin à élaborer une autre organisation du travail égalitaire et protectrice.

La FSU accompagne les agent-es qui la sollicitent dans leur procédure et le suivi des signalements de ces violences.

La FSU lutte contre toutes les discriminations pour gagner l'émancipation. Elle poursuit son action contre toutes les autres formes d'inégalités professionnelles dans l'accès aux métiers, le déroulement de carrière, les rémunérations et l'articulation de la vie professionnelle et personnelle...

2.3 Améliorer les carrières

2.3.1 Gagner une vraie reconnaissance de la valeur professionnelle de toutes et tous !

Avec l'expérience, la valeur professionnelle est le principe qui, dans le statut, assoit le déroulement de la carrière. Sa définition, les critères pouvant définir son appréciation sont cependant l'objet de confrontations nombreuses et permanentes, notamment avec les promoteurs des logiques managériales. Ceux-là la réduisent au concept étriqué et arbitraire de la performance individuelle au mépris du sens de l'intérêt général et du service public. Ils cherchent en outre à soumettre l'ensemble des constituants de la carrière, mais aussi de la rémunération, à leur définition au rabais. La FSU s'y oppose et revendique que la valeur professionnelle ne fasse pas l'objet d'une appréciation unilatérale ou d'une définition arbitraire de la hiérarchie, mais repose sur une détermination conforme aux statuts particuliers et missions des personnels de critères partagés et connus de tous. Enfin, le principe selon lequel la valeur professionnelle des fonctionnaires s'apprécie sur la carrière est contredit par l'instauration de contingentements de certains grades et échelons. La FSU s'oppose résolument à ces approches managériales, corollaires des logiques néolibérales, vertébrées par l'austérité budgétaire qui dénaturent le droit statutaire à la carrière. Elle défend la déconnexion de l'évaluation des procédures et opérations de

gestion de l'avancement de la carrière. La FSU s'oppose au renforcement de la place du « mérite » – compris comme notion managériale subjective, discriminante et arbitraire, corollaire de l'austérité néolibérale, visant à une subordination accrue des personnels – dans l'avancement.

Pour s'opposer aux logiques d'individualisation, contrer celles de mises en concurrence des agent-es entre eux-elles, et développer au contraire les dynamiques collectives et renforcer la compréhension pratique par tou-ttes de l'intérêt général, la FSU revendique que soient instituées pour les collectifs de travail des cadres de réflexion et d'échange sur les pratiques professionnelles hors de toute pression de nature hiérarchique.

2.3.2 Pour un déroulement des carrières sans barrage ni obstacle

La poursuite du gel de la valeur du point d'indice, l'étalement dans le temps des avancées de PPCR, notoirement insuffisantes eu égard aux nombreuses années sans mesure générale, et le refus gouvernemental d'engager une politique ouvrant une nouvelle étape de revalorisation d'ensemble des carrières de la Fonction publique aboutit à aggraver la perte d'attractivité de celles-ci et à de nouveaux tassements et décrochages (au 1er janvier 2022, les pieds de grilles des catégories C et B sont au même niveau : au minimum fonction publique). Les situations d'insuffisance de reconnaissance des qualifications et de l'engagement des personnels génèrent des pertes de sens, de lisibilité et de perspectives pour chacun-e, qui plus est dans un contexte d'alourdissement des tâches et de complexification de l'exercice des métiers. L'accroissement du nombre de situations de souffrance au travail, de démissions ou le nombre important de demande de ruptures conventionnelles mettent en exergue ce contexte.

La FSU intervient systématiquement pour que les critères de départage assurent l'égalité de traitement et que les volumes de promotions soient augmentés. La FSU continue de revendiquer une revalorisation des agent-es de la Fonction publique par l'intermédiaire des grilles de carrière et de la valeur du point d'indice, seules garanties contre l'arbitraire. Le déroulement de carrière doit être fluide et se faire sur un rythme unique le plus favorable sans obstacle de grade. Si le principe est acté que chaque fonctionnaire a vocation à dérouler sa carrière sur au moins deux grades, la FSU revendique que chacun-e doit atteindre l'indice terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois à la fin d'une carrière complète. Elle agit en ce sens pour améliorer les règles de reclassement après promotion chaque fois que celles-ci aboutissent à créer des situations de ralentissement du déroulement de la carrière.

2.3.3 Aménager les fins de carrière, droit à une seconde carrière

L'âge moyen effectif de départ à la retraite ne cesse de reculer du fait de l'entrée dans la carrière de plus en plus tardive et des réformes qui contraignent les personnels soit à prolonger leur activité pour limiter l'effet des politiques successives de baisse des pensions, soit à partir avec une pension diminuée par une forte décote. L'usure professionnelle pèse plus lourd sur les fins de carrière. Si l'amélioration des conditions de travail est un levier déterminant pour y pallier, la FSU porte ses revendications sur l'amélioration des droits à retraite (cf 2.9) et la mise en place rapide d'un dispositif rétablissant et généralisant la cessation progressive d'activité (réduction du temps, de la charge et de la prégnance du travail, sans perte de salaire, ni de droit à la retraite) et d'aménagements de fin de carrière dans la Fonction publique. Les possibilités de seconde carrière doivent aussi intervenir et être facilitées afin de prévenir les situations d'usure professionnelle. L'accompagnement des personnels concernés par les conseiller-es mobilité-carrière doit être adossé à des moyens à la hauteur des besoins.

2.3.4 Pour un droit effectif à la formation professionnelle

La formation professionnelle doit intégrer l'objectif de rendre les personnels actrices et acteurs de leur métier et de leur carrière. Elle ne doit être ni descendante ni prescriptive. Elle doit au contraire permettre de renforcer les collectifs de travail. Pour leur organisation, le présentiel doit être privilégié.

Tous les personnels doivent bénéficier d'une formation initiale dense leur permettant d'appréhender toutes les facettes de leur métier. Cette formation doit intégrer les avancées de la recherche. La formation continue doit être choisie et accessible tout au long de la carrière, sur les temps de travail et de service. La formation ne doit pas se résumer à une adaptation à l'emploi mais favoriser l'accomplissement personnel et soutenir les projets de carrière et de mobilité. Les budgets dédiés doivent être prévus et abondés en conséquence des besoins. Pour garantir le droit à formation, les employeurs doivent assurer la continuité du service en anticipant le remplacement des agent-es qui partent en formation. Pour cela, ils doivent disposer d'un volant nécessaire de personnels titulaires. La FSU s'oppose aux formations pendant les congés, jours de repos et durant les vacances scolaires pour les personnels concernés.

Le droit à congé de formation professionnelle (CFP) n'est pas effectif. Alors que celui-ci est de trois ans sur la carrière, une infime minorité de personnels ne dispose au mieux que d'une année ! La FSU revendique le maintien de la rémunération durant toute la période pour une plus grande adéquation entre le droit affiché et l'effectivité de celui-ci sur le terrain, y compris pour les contractuel-les.

Le droit à la formation en vue d'une évolution professionnelle doit se traduire par la possibilité d'une utilisation effective et sans conditions des droits acquis dans le compte personnel de formation (CPF) pour des formations choisies.

2.4 Défendre la situation des personnels contractuels

A l'opposé de la loi de transformation de la Fonction publique qui facilite et généralise le recours à l'emploi contractuel, dans une politique de précarisation du monde du travail pratiquée par le gouvernement, la FSU défend une Fonction

publique statutaire et de carrière. Elle réaffirme que toutes les missions de service public, stables et pérennes doivent être assurées par des fonctionnaires. Il est indispensable pour cela de recruter des fonctionnaires sur les emplois statutaires là où les besoins existent et de créer des corps (FPE, FPH) ou des cadres d'emplois (FPT) statutaires quand ils n'existent pas, comme par exemple avec la création d'un cadre d'emplois d'assistant-es familiaux-ales.

La FSU poursuit le combat contre la précarité : le maintien voire l'augmentation d'un volume de personnels non titulaires est inacceptable tant pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, que pour le service public. Qui plus est, la contractualisation touche majoritairement les femmes ce qui aggrave les inégalités hommes-femmes. Dans l'immédiat, la FSU revendique des mesures pour limiter les effets de la précarité, améliorer les conditions de travail et de rémunération des contractuel-les : une rémunération qui prend en compte la qualification nécessaire au remplacement, a minima le pied de grille du ou de le-la fonctionnaire remplacé-e ; que l'ancienneté de service, par une grille construite à partir de celle du corps et cadre d'emplois de référence, et l'expérience professionnelle soit prise en compte dans la rémunération de l'agent-e contractuel-le, comme les éléments accessoires de celle-ci (primes, NBI...); que les contractuel.les de Mayotte puissent cotiser à l'IRCANTEC ; que cesse le recours aux vacances imposé en lieu et place de contrats ; la suppression de contrat de projet ; l'accès effectif à tous les droits de nature à faciliter la titularisation (formation, préparation aux concours) et à l'action sociale ; que tout non-renouvellement soit motivé... La FSU exige que l'attestation d'employeur, absolument nécessaire pour faire valoir ses droits à Pôle emploi, soit délivrée le dernier jour du contrat de travail.

Tous les mandats adoptés à Clermont-Ferrand pour la lutte contre la précarité et pour les droits des contractuel-les sont plus que jamais d'actualité.

2.4.1 Pour un plan massif de titularisation des contractuel-les

La FSU revendique un plan massif qui garantisse la titularisation rapide de toutes et tous les contractuel-les qui le souhaitent, prenant en compte les services effectués dans le public et l'expérience professionnelle antérieure, suivant un calendrier et des modalités négociées (volume de titularisations, examens professionnels et concours réservés, conditions d'affectation, formation adaptée...), adaptées à chaque secteur. Pour la FSU, un tel plan doit être corrélé à l'arrêt du recours facilité au contrat pour pourvoir les emplois permanents de la Fonction publique.

La FSU revendique que les contractuel-les employé-es le soient à temps complet. Elle exige le ré-emploi de toutes les non-titulaires jusqu'à titularisation.

2.4.2 Corps et cadres d'emplois à créer

2.4.2.1 AESH et APSH : pour une vraie reconnaissance

La FSU réaffirme ses mandats développés au congrès de Clermont-Ferrand, notamment la création urgente d'un corps de catégorie B-type de la Fonction publique intégrant et reclassant les AESH et APSH déjà recruté-es, la mise en place d'une réelle formation initiale et continue. La FSU demande également la suppression des PIAL, qui institutionnalisent et aggravent encore l'extrême précarité salariale et des conditions de travail des AESH, ainsi que la mutualisation des moyens. Pour permettre l'accès à des emplois à temps complet, pour toutes et tous les AESH actuellement sous contrat, en restant sur les missions d'accompagnement, le temps de travail doit mieux intégrer, le temps de concertation avec l'ensemble des membres des équipes pluri-professionnelles, le temps de formation continue nécessaire à l'adaptation aux différents niveaux d'enseignement et aux différents handicaps, le temps de préparation. De plus, le temps d'accompagnement doit mieux prendre en compte la réalité des besoins des élèves au-delà des seules heures de classe. A minima, le temps de travail annuel doit être compté sur 45 semaines pour toutes et tous. Le nombre d'heures hebdomadaire et leur répartition doit aussi prendre en compte la pénibilité de certaines tâches à accomplir.

Quelles autres pistes peuvent être étudiées pour articuler cette revendication de temps complet avec la réalité de la semaine scolaire et la spécificité de l'accompagnement ? Pour répondre à cette question, la FSU se donne un mandat d'étude pour réfléchir à la définition d'ORS hebdomadaire incluant l'accompagnement, la formation, les temps de concertation, les temps de trajet entre établissements.

Il faut développer la formation sur le temps de travail avec la création d'une brigade spécifique de remplaçant-es. L'offre de formation doit être améliorée par le biais de stages avec des équipes pluridisciplinaires du secteur du handicap.

Il est aussi nécessaire de n'avoir qu'un seul employeur (le multi-employeur est générateur de conflits entre employeurs et de possible souffrance au travail pour les AESH).

La refonte de la grille et l'introduction de l'avancement automatique est une avancée à mettre à l'actif des mobilisations des personnels mais qui contourne la création d'un corps. Le pied de la nouvelle grille est trop bas, l'espace indiciaire reste trop étroit ne prend pas en compte l'ancienneté acquise en contrat aidé et le rythme d'avancement ne permet pas une réelle progression de la rémunération. Pour la FSU la revalorisation proposée par le gouvernement reste largement insuffisante.

La prime REP/REP+ doit être versée aux AESH dès l'entrée en fonction et à la même hauteur que les autres personnels.

L'ensemble des AESH et APSH doit être recruté sur titre 2. L'accès aux dispositifs d'action sociale est insuffisant et inégalitaire. Dans l'attente, en matière d'action sociale, il faut aligner les droits des AESH HT2 sur ceux des AESH T2.

Le contexte social actuel de luttes des AESH, leur médiatisation croissante et la place de la question du statut dans l'actualité, exigent que la FSU se mobilise le plus fortement possible à leurs côtés pour gagner le statut.

2.4.2.2 Justice : un corps pour tou-tes les psychologues

Depuis plus de 10 ans la FSU milite pour la création d'un corps des psychologues de l'administration pénitentiaire avec intégration directe des contractuel-les en poste. Début 2021, le ministère de la Justice a finalement présenté un projet d'extension du corps des psychologues de la PJJ pour le transformer en un corps ministériel. Ce projet imposé unilatéralement ne prévoit ni intégration des contractuelles actuellement en poste, ni reconnaissance de la spécificité des fonctions, ni véritable grille de salaire de catégorie A. Le décret a finalement été publié au journal officiel le 8 décembre 2021. La FSU est opposée aux dispositions du décret et conteste la méthode de création du corps et l'absence de concertation réelle avec les organisations syndicales et les psychologues. La FSU continuera de porter le combat afin d'obtenir un corps garantissant l'ensemble des missions exercées par les psychologues du ministère, le respect des niveaux de compétence et de l'autonomie technique. La FSU dénonce la disparition d'un recrutement spécifique selon la mission exercée, la suppression des épreuves écrites du concours, tout comme la fin de l'affectation selon le rang de classement et la mobilité au barème. La FSU réaffirme sa revendication d'une intégration des psychologues contractuel-les du ministère de la Justice dans le nouveau corps ainsi créé par un dispositif transitoire.

2.4.2.3 Enseignement agricole et maritime public

La FSU réaffirme la nécessité de la création d'un corps interministériel à gestion ministérielle de personnel de direction de EPLEFPA et EPM comme ils en existent dans d'autres corps. Au-delà de la demande légitime de ces personnels et la reconnaissance de leur métier, c'est une nécessité pour lutter contre l'assujettissement des directeurs et directrices.

2.4.3 Compétences des CCP

La transposition de la LTFP au décret 86-83 du 17 janvier 1986 se traduit par l'énumération des compétences des CCP qui s'en trouvent ainsi renforcées. Mais il est inacceptable que cette liste soit limitative. Dans les trois versants, la possibilité pour les CCP d'être saisies de toute situation professionnelle individuelle doit être rétablie. A minima, les CCP doivent être consultées sur les refus de revalorisation de la rémunération et sur les litiges liés aux éléments des contrats. De plus, les CCP d'affectation et de non-renouvellement des CDD doivent être rétablies afin de garantir le respect de l'égalité et la transparence dans la gestion des contractuel-les.

2.4.4. Réforme de l'assurance chômage

La FSU combat la réforme de l'assurance chômage. Celle-ci exclut du régime plus de 300 000 salarié-es parmi les plus précaires, annule le principe de rechargement des droits, diminue fortement les allocations, réintroduit la dégressivité et fait peser la responsabilité de la précarité et la perte d'emploi sur les travailleur-euses. Si la FSU s'est félicitée des suspensions successives de la réforme suite aux décisions du conseil d'État après des recours déposés par les organisations syndicales, la logique et le cœur de la réforme restent à combattre. En effet, alors que le gouvernement justifiait sa réforme par une amélioration des chiffres du chômage avant la crise sanitaire, il entend poursuivre sa mise en œuvre malgré la crise économique qui en découle. La FSU poursuivra donc son action pour l'abrogation de cette réforme qui est une régression sociale, et pour gagner de nouveaux droits pour toutes et tous.

2.5 Rémunérations et pouvoir d'achat : gagner des améliorations

2.5.1 La rémunération : dimension essentielle de l'attractivité des métiers de la Fonction publique

L'austérité récurrente et le développement de logiques managériales d'individualisation rendent les rémunérations des fonctionnaires de moins en moins lisibles et de plus en plus inégalitaires. La non prise en compte de l'inflation avec le gel inadmissible de la valeur du point d'indice, conjuguée à la faiblesse des revalorisations des grilles indiciaires de rémunération, notamment en début de carrière, a abouti au déclassement salarial voire à la paupérisation de certain-es agent-es et à la perte d'attractivité de nombreux métiers de la fonction publique. Les comparaisons internationales, mais également public-privé, se suivent et confirment ce constat désastreux pour l'avenir de la Fonction publique.

Pour la FSU, la revalorisation générale des salaires et des pensions relève d'une revendication d'urgence pour les agent-es, les retraité-es, les services publics et le pays.

La FSU refuse le conditionnement de la revalorisation à toute forme de contrepartie : augmentation du temps de travail, alourdissements de charge de travail, dénaturation des métiers, notion de mérite, remise en cause des missions et de leur portée sociale pour les citoyen-nes.

2.5.2 Reconstruire la grille indiciaire pour reconnaître les métiers et le travail des agent-es

La FSU revendique une refonte des échelles de rémunération qui redonne de l'amplitude aux traitements et rehausse tous les débuts de carrière : une revalorisation significative générale des catégories C et B ; une catégorie A plus cohérente intégrant en A+ les corps dont le doctorat est une condition de recrutement.

Une politique de requalification ambitieuse des emplois et de promotion des personnels est nécessaire pour tenir compte de l'évolution des métiers et des qualifications, et reconnaître l'ensemble des agent-es aujourd'hui sous-rémunéré-es au regard de la réalité des fonctions qu'ils exercent.

Si le « Ségur » a permis des avancées pour certains personnels du secteur de la santé, il a aussi provoqué des déséquilibres et des inégalités en particulier en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications obtenues lors de PPCR. La FSU revendique des mesures propres à rétablir une cohérence statutaire et une reconnaissance effective des qualifications des personnels concernés, comme le passage en catégorie B des ATSEM.

La FSU exige des négociations salariales annuelles portant des éléments de rémunération et non seulement de mesures d'accompagnement de « pouvoir d'achat » comme l'a fait la ministre de la transformation et de la Fonction publique en 2020 et 2021 qui conduisent au tassement des grilles.

2.5.3 En finir avec le décrochage des rémunérations de la Fonction publique

Afin de rattraper le décrochage régulier des traitements dans la Fonction publique, la FSU revendique l'indexation de la valeur du point d'indice sur les prix, combinée à une attribution uniforme de points additionnels sur l'ensemble de la grille en cohérence avec l'augmentation de référence du SMIC, afin de garantir le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2010 et la part des rémunérations des agent-es public-ques dans le PIB.

Immédiatement, la FSU revendique que des mesures d'urgence pour garantir le niveau des traitements soient prises : les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 2010, liées à l'inflation et au gel inadmissible de la valeur du point d'indice, rendent nécessaires une revalorisation d'au moins 20 % de celle-ci sur les 5 prochaines années et d'une revalorisation uniforme de toute la grille indiciaire de 70 points.

Pour la FSU, l'objectif revendicatif est d'aboutir rapidement à une rémunération mensuelle minimum dans la Fonction publique portée à 1850 € nets et à la revalorisation correspondante pour l'ensemble de la grille indiciaire pour conserver son amplitude.

2.5.4 En finir avec l'indemnitaire de complément salarial et rémunérer objectivement les sujétions particulières

Les gouvernements Macron mènent une politique de développement de la part des indemnités dans la rémunération au détriment de celle du traitement indiciaire, mettant en péril les principes de transparence et d'égalité de traitement avec de surcroît des conséquences négatives sur la protection sociale et le montant des pensions ainsi que sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette politique de rémunération, véritable levier managérial, met en concurrence les personnels, les divise et détériore la qualité des services publics. Pour ces raisons, la FSU réaffirme son opposition au RIFSEEP (c'est-à-dire au principe d'individualisation de la rémunération) qui continue de se généraliser, à la mise en œuvre du RIPEC au MESR et à l'instauration à l'Education nationale d'une indemnité dite d'attractivité, dégressive qui ne concerne pas tous les personnels et tasse les grilles indiciaires. L'indemnité REP/REP+ doit être versée à tous les personnels, y compris les AED, dans les mêmes conditions. La FSU est opposée à la variabilité de l'indemnité REP+.

La FSU revendique l'harmonisation des indemnités et de leurs montants pour les intégrer dans le traitement ; la revalorisation des rémunérations doit se faire par l'indiciaire et les indemnités doivent se limiter à l'exercice de sujétions particulières.

Certaines conditions particulières d'affectation, pour assurer la continuité territoriale du service public, nécessitent des mesures spécifiques de rémunération ou de carrière. C'est notamment le cas pour les territoires ultra-marins, les zones en déficit d'attractivité ou les zones de vie chère. Les critères nationaux de classement des zones et lieux d'exercice doivent être revus pour tenir compte de la réalité vécue par les agent-es des trois versants de la fonction publique.

En raison des conditions de vie (manque d'eau, fracture numérique et électrique, fracture sanitaire), en raison du manque d'activités culturelles et de loisirs, en raison des conditions de travail à Mayotte et en Guyane (sous équipement, sureffectifs), en raison de l'insécurité chronique, de l'extension de la contractualisation, des mesures financières sont indispensables pour attirer et stabiliser des agents titulaires dans tous les métiers de la fonction publique.

Il faut donc maintenir et développer les majorations de salaire, les indemnités de sujétions particulières notamment l'ISG, les primes de stabilité et instaurer l'avantage spécifique d'ancienneté (plan violence).

2.6 Action sociale

L'action sociale accompagne la vie quotidienne des agent-es actif-ves et retraité-es et participe à promouvoir leurs droits : alimentation et restauration de qualité, logement décent, enfance et vie familiale, vacances, loisirs, culture... Par nos revendications, plusieurs prestations ont progressé ces derniers mois. Il faut développer les propositions (accès au logement, soutien à la garde d'enfants, restauration collective, etc.) et les rendre visibles et accessibles à toutes et tous. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accompagnement du handicap et de la dépendance sont des objectifs prioritaires dans la définition des prestations.

L'action sociale ne doit pas être confondue, en particulier pour les précaires, avec la nécessaire revalorisation des salaires. L'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés (3 % de la masse salariale) et utilisés à plein par les instances d'action sociale. Les différences de traitement des agent-es selon les différents ministères et secteurs de la Fonction publique sont inacceptables et les harmonisations doivent se traduire par une amélioration pour toutes et tous. Maillon essentiel de l'action sociale et alors que le nombre d'agent-es a augmenté avec l'entrée des AESH dans le dispositif, le nombre de personnels assistant-es de service social doit augmenter significativement et les services d'action sociale doivent être renforcés. La non-consommation de budgets d'action sociale sur une année ne doit pas avoir pour conséquence la réduction de ceux des années suivantes. Dans les instances en charge de l'action sociale, la FSU intervient pour que l'ensemble des crédits soient effectivement utilisés.

La FSU est particulièrement attachée à la définition et la mise en œuvre de l'action sociale par les personnels eux-mêmes. Elle revendique l'obligation de création de comités d'action sociale dans toutes les collectivités territoriales. Elle exige que

chaque employeur public mène auprès des agent-es actif-ves et retraité-es, une politique volontariste de communication de l'ensemble des dispositifs et des moyens de joindre par tout moyen (matérialisée sur les lieux de travail comme dématérialisée) les représentant-es des personnels et les services dédiés dans les administrations.

La FSU s'opposera à toute externalisation de l'action sociale et à toutes tentatives de remplacement de tout ou partie de l'action sociale ministérielle et interministérielle par des associations où les représentant-es du personnel n'ont pas leur place, qui s'appuient sur une adhésion payante et proposent des avantages limités, déjà existants ou liés à une plateforme commerciale. En cela, la FSU dénonce la création du dispositif « PREAU » dans l'Éducation nationale en décembre 2021.

2.7 Conditions de travail et d'emploi

2.7.1 Le développement du télétravail, un enjeu syndical d'actualité

L'accélération du développement du télétravail dans la Fonction publique est une conséquence de la crise sanitaire. Face à cette évolution, engageant le rapport des personnels avec leur activité de travail et leur collectif de travail, la FSU appelle à une vigilance syndicale particulière.

Si la loi de 2012, le décret de 2016 et les arrêtés qui en découlent interdisent toute injonction faite aux agent-es d'accepter le télétravail et encadrent les missions concernées, la FSU restera attentive à toute remise en cause de ces principes.

Dans la négociation télétravail ouverte par la ministre chargée de la Fonction publique, la FSU s'est engagée avec détermination pour porter les revendications des personnels et aboutir à un accord qui a été signé par toutes les organisations syndicales. L'enjeu de préserver une définition juridique fondée par l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 est fondamental. Celle-ci exclut de fait nombre d'expériences en matière de travail à distance durant la crise sanitaire, et notamment de télé-enseignement subies pendant les confinements au prétexte de la « continuité pédagogique ». La FSU défend, dans les textes réglementaires comme dans la pratique, les principes de volontariat des personnels et de la réversibilité de leur choix, mais aussi les limites des quotités de service en télétravail, et le respect total de la séparation entre vie personnelle et activité professionnelle et la garantie du droit à la déconnexion. La FSU revendique que l'ensemble des matériels, consommables, équipements liés à l'ergonomie du poste de travail soient l'objet d'une prise en charge de l'employeur.

L'accord, s'il enregistre des avancées, n'élimine cependant pas tous les risques d'inégalités, en matière de conditions de travail, de santé et sécurité... induits par le développement du télétravail. La FSU et ses syndicats sont actifs afin de les identifier pour les combattre. Par ailleurs, la FSU est particulièrement vigilante à ce que la notion de « circonstances exceptionnelles » susceptibles d'entraîner un recours contraint au télétravail soit strictement encadrée.

Des points d'appui supplémentaires existent pour permettre aux personnels de conserver la maîtrise de l'organisation de leur activité de travail et l'assurance de la conservation des postes de travail sur site. La traduction de nombreux aspects, sur le terrain, doit faire l'objet d'une action syndicale forte dans le cadre des négociations locales.

La FSU rappelle la distinction qu'opère le texte entre "activités" réalisées et "poste" de l'agent-e afin de conjurer les tentatives de limitation d'accès pour les personnels volontaires. Les questions d'équipements, de formation spécifique, de droit à la déconnexion, du respect des horaires de travail ainsi que la préservation des collectifs de travail ou du développement des tiers-lieux de télétravail dans des locaux appartenant aux employeurs publics sont au cœur de l'intervention syndicale dans toutes les instances consultatives saisies sur la question du télétravail.

La FSU agit pour que les droits nouveaux cités dans le texte de l'accord se confirment concrètement. L'indemnisation dès le premier jour est acquise. La FSU revendique dès maintenant une amélioration du dispositif, l'augmentation du montant de l'indemnité et son extension aux agent-es de la Fonction publique territoriale. Ainsi, doivent être immédiatement mises en œuvre toutes facilitations pour les agent-es proches-aidant-es ou pour les femmes enceintes qui souhaiteraient recourir au télétravail avant leur congé maternité. De même la FSU est très attentive à ce que l'égal accès au droit syndical soit garanti quelle que soit la modalité de travail de l'agent-e et exige que les moyens matériels soient mis à disposition des organisations syndicales pour ce faire.

II.7.2 – Gagner la réduction du temps de travail

La FSU récuse toute redéfinition de nos métiers et de la durée du travail qui aggraverait encore nos conditions d'emploi et de travail y compris sous prétexte d'une éventuelle revalorisation salariale.

Face à l'offensive contre les acquis des personnels, la FSU réaffirme son action revendicative pour réduire le temps, la durée réelle et la charge de travail, améliorer les conditions de travail. Les personnels relevant d'obligations réglementaires de services ou de régimes spécifiques et dérogatoires doivent aussi en bénéficier.

Les gains de productivité du travail permis par l'évolution des technologies notamment numériques doivent aussi être redistribués aux agent-es sous forme de réduction du temps de travail pour gagner les 32 heures hebdomadaires.

2.7.3 Santé sécurité au travail

2.7.3.1 Des instances pour défendre les personnels

Les comités sociaux, qui seront mis en place après les élections professionnelles de 2022, comprendront une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS-SSCT).

Bien que les prérogatives des CHSCT, actuellement fixées par la réglementation, aient été quasiment toutes intégrées au nouveau décret instituant les comités sociaux, il y a une réelle volonté politique de diluer les questions de santé, sécurité et conditions de travail dans les comités sociaux, voire de les marginaliser.

Pour autant, en siégeant dans les comités sociaux, la FSU poursuivra et amplifiera les actions engagées et le travail de proximité, dans le but d'améliorer les conditions de travail dans les services de la Fonction publique. Pour cela, il est essentiel de

conserver et renforcer le niveau d'expertise, les prérogatives et les moyens de ses représentant-es en CHSCT dans les futures FS-SSCT.

La FSU continue d'exiger une formation de qualité à l'initiative des organisations syndicales et financée par l'employeur comme cela devrait déjà être le cas.

La FSU devra investir pleinement les FS-SSCT notamment pour lutter contre les pressions managériales et la souffrance au travail.

La FSU constate à Pôle Emploi et dans les CARSAT que la fusion des instances représentatives organisée par l'ordonnance de mai 2017 pour les établissements de droit privé, est une machine de guerre contre les droits des salarié-es et les capacités d'intervention de leurs représentant-es. La FSU agit pour s'opposer aux dangers déjà sensibles que sont la dilution des sujets spécifiques dans une instance unique, la diminution des moyens, le risque de professionnalisation et d'isolement des représentant-es des personnels.

2.7.3.2 Pour une politique en faveur des agent-es en situation de handicap

L'obligation d'aménagement raisonnable, actée par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) ratifiée le 18 février 2010 et entrée en vigueur en France par le décret n°2010-356 du 1er avril 2010, impose à tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleur-euses handicapé-es d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser et de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

La FSU demande donc la mise en place d'une véritable politique en faveur des agent-es en situation de handicap de la part des employeurs publics. Celle-ci passera par des aménagements de postes, des allègements de service, un financement et des aides à hauteur des besoins réels.

La FSU condamne le détournement des conventions du FIPHFP pour externaliser et privatiser les missions du service public. Elle exige l'abondement du FIPHFP afin de répondre à tous les besoins des agent-es en situation de handicap. La FSU revendique la création de référent-es formé-es et dédiés à l'accompagnement des agent-es en situation de handicap ou bénéficiant de l'obligation d'emploi.

2.7.3.3 Congés pour situation familiale particulière : les améliorer et en gagner de nouveaux

L'allongement des carrières, l'évolution de la prise en charge de l'autonomie et le vieillissement de la population conduit de plus en plus souvent les agent-es à s'absenter pour s'occuper de proches familiaux. Des congés sont prévus à cet effet : congé de proche aidant ou congé de solidarité familiale. Ces congés ne sont pas rémunérés et ont une durée limitée. Cela ne permet pas aux personnels de s'occuper de leurs proches. La FSU revendique l'augmentation de la durée d'ouverture de droit à ces congés, le maintien de la rémunération et la prise en compte dans la pension.

2.7.3.4 Quelles évolutions de nos mandats à la lumière de la crise sanitaire ?

L'employeur doit veiller à la protection de la santé des agent-es, a fortiori en période de crise sanitaire. La pandémie a mis en lumière le manque de moyens et la pression managériale dans la Fonction publique. Depuis le début de la pandémie, les agent-es publics assurent leur service dans des conditions impactant leur santé physique et mentale. Sur les sujets d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, plus que jamais, la FSU doit être présente et active, au plus près des agent-es. Ainsi, la FSU doit continuer à porter ses revendications : le recrutement de médecins pour permettre le suivi médical régulier des agent-es en fonction de leurs besoins, une visite médicale quinquennale pour l'ensemble des agent-es et une visite médicale annuelle pour la surveillance médicale particulière doivent être effectives. De plus, les avis des médecins du travail, pris indépendamment des contingences budgétaires pour l'aménagement du poste ou du temps de travail des agent-es, doivent être contraignants et s'imposer aux les employeurs.

La FSU revendique l'attribution de moyens pour renforcer la protection de la santé et de la sécurité au travail, des créations d'emplois d'ISST indépendants et dotés de moyens coercitifs. Une vigilance toute particulière doit être apportée à la qualité de l'air intérieur (CO2, Radon, Amiante), ainsi qu'à l'ergonomie des postes de travail et au bâti.

Elle demande le maintien des CHSCT et le renforcement de leurs prérogatives ainsi que l'attribution de moyens et de temps de service suffisant dédiés aux missions d'agent-es de prévention et conseiller-es de prévention. Par ailleurs, la FSU rappelle l'obligation pour les employeurs d'informer et de former les personnels aux risques professionnels et celle de mettre en place les registres obligatoires, notamment le registre SST. La dématérialisation des fiches RSST est un instrument intéressant à ce titre. Les employeurs doivent de plus sensibiliser les personnels à l'utilisation du RSST, les former à la rédaction d'observations et suggestions qui dénoncent ou préviennent des risques professionnels. La FSU poursuivra son action pour imposer aux employeurs de respecter leurs obligations légales et réglementaires de protection de la santé des personnels au travail.

2.8 Améliorer la protection sociale des agent-es

La réforme de la protection sociale s'inscrit dans le cadre général d'une politique néo-libérale qui accroît les inégalités et affaiblit les services publics tout en diminuant les droits des personnels. En renforçant le rôle des complémentaires en santé, avec le risque que cela profite aux sociétés d'assurance à but lucratif, cette réforme s'inscrit dans la même logique.

Alors que le gouvernement refuse de revaloriser le salaire des agent-es public-ques, il prétend améliorer leur pouvoir d'achat et leur santé par la mise en place une protection sociale complémentaire (PSC).

Pour la FSU, cette réforme introduit des éléments de redéfinition de la protection sociale qui ne répondent pas à notre horizon revendicatif du 100% sécu et qui ne dessinent pas a priori les contours d'un modèle fondé sur un haut niveau de solidarité entre chacun-es, actif-ves ou retraité-es, selon ses revenus, et hors de toute logique marchande, de concurrence

ou de profit.

La FSU dénonce cette forme de chantage instauré par le nouveau cadre législatif imposé par le gouvernement, où la non validation de l'accord interministériel aurait entraîné une dégradation immédiate et considérable de la protection sociale complémentaire des agent-es actifs-ves et retraité-es dès 2024, ainsi qu'une accélération des ruptures de solidarité intergénérationnelle déjà à l'œuvre.

La FSU a pris toute sa part dans les négociations pour revendiquer la liberté d'adhésion, le couplage de la santé et de la prévoyance, les solidarités notamment intergénérationnelles, dans l'intérêt de l'ensemble des agent-es et retraité-es.

Elle a ainsi contribué à ce que l'accord, unanimement signé, propose des modalités de mise en œuvre de la PSC meilleures que celles de l'ordonnance de février 2021 avec l'instauration de mécanismes de solidarités entre niveaux de rémunération, familiales, envers les précaires et intergénérationnelles et d'un haut niveau de couverture interministériel afin de limiter au maximum les inégalités entre ministères ainsi que le recours aux sur-complémentaires encore plus inégalitaires.

La FSU continuera de porter ses mandats dans les négociations à venir dans les ministères pour notamment améliorer les solidarités, notamment envers les retraité-es, et la participation employeur.

Elle s'engagera dans les négociations à venir sur la prévoyance tant statutaire que complémentaire. La prévoyance statutaire doit être renforcée par exemple par l'élargissement des pathologies prises en compte pour l'obtention des CLM et CLD ou en allongeant la durée des CMO à plein traitement. La prévoyance complémentaire doit être recouplée avec la santé, et s'accompagner d'une participation employeur. Pour les agent-es de la FPT, la participation employeur pour la prévoyance doit être portée à au moins 50% du coût de la cotisation.

La FSU poursuivra son travail d'information des agent-es sur la sécurité sociale et les négociations à venir.

La FSU mettra toute son énergie à construire le cadre intersyndical de lutte pour imposer une autre réforme, plus juste et plus solidaire, porteuse de l'instauration du 100 % Sécu.

2.9 Retraites

L'intégralité des mandats élaborés et votés au congrès de Clermont-Ferrand en décembre 2019 est toujours d'actualité.

Ainsi, la FSU réaffirme son attachement au droit à la retraite dès 60 ans (plus tôt en cas départ anticipé pour pénibilité) avec un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires, sur la base d'une durée de cotisation de 37,5 années prenant en compte les années d'étude.

Le droit à la retraite est une conquête sociale majeure. Le choix fait, à la Libération, d'un système solidaire fondé sur la répartition directement liée à la rémunération socialisée du travail ne doit pas être remis en cause.

À l'opposé de cela, le projet de loi présenté en janvier 2020 instillait une vision individualiste de notre sécurité sociale. Notre système de retraite solidaire devait se transformer en un compte individuel de points dont la pension ne serait que la restitution sous forme de rente, à l'image d'un quasi-compte d'épargne. Au lieu de faire partie intégrante du système de retraites, les mécanismes de solidarité devaient basculer vers un financement spécifique, par l'impôt, donc à la main du gouvernement et du Parlement.

Ce projet a été contesté dans la rue par une mobilisation d'ampleur et a été suspendu par le gouvernement au prétexte de la crise sanitaire.

Le gouvernement voulait s'appuyer sur ce changement de système pour se fixer un plafond de dépenses de retraite choisi arbitrairement et non plus ajuster les recettes aux besoins de financement. Le nouveau système devait permettre de maintenir la part des retraites à un maximum de 13,8 % du PIB (niveau atteint de 2013 à 2016) alors que le nombre de retraité-es va s'accroître dans les années à venir et nécessiterait que cette part s'accroisse pour maintenir et améliorer les niveaux de retraites actuels.

Pour la FSU, il n'est pas acceptable de limiter a priori les ressources destinées au financement des retraites. Cela reviendrait à diminuer continuellement les pensions pour maintenir l'équilibre financier du système. Une telle orientation aboutit à amplifier la perte du pouvoir d'achat et le décrochage des pensions des retraité-es par rapport aux salaires des actives et actifs. Elle conduit à favoriser l'épargne et les dispositifs de retraite par capitalisation pour celles et ceux qui le pourront.

La FSU rappelle que le financement des retraites souffre d'un manque de recettes. Et c'est cette question qu'il faut résoudre. La solution ne passe pas par une réduction des pensions ni par d'autres mesures régressives mais bien par des recettes augmentées basées sur les cotisations du travail, fondement structurel de la répartition au contraire de taxes ou impôts non affectés.

Les conséquences de la crise sanitaire sur le système de retraites doivent faire l'objet d'une réflexion plus large car le choc ne pourra être absorbé sans abondement du financement. Les retraites interrogent la répartition des richesses, d'une part entre le travail et le capital, et, d'autre part, au sein de la masse salariale, entre les salaires nets et bruts (§1.4.2 du thème 3).

La FSU demande l'abandon définitif du projet de réforme instaurant un système par points, l'ouverture de négociations pour améliorer le système actuel, l'augmentation immédiate au niveau du Smic des minima de pension. Le système de retraites par répartition doit être conforté et amélioré pour garantir un montant de pension permettant à toutes et tous de vivre correctement. La FSU prendra toute sa place pour dénoncer toute velléité gouvernementale d'amoindrir les droits sociaux, défendre notre modèle social qui garantit la pension comme traitement continué comme acté par le Code des

pensions. Elle reste engagée dans la construction des mobilisations unitaires pour la défense, l'amélioration et l'extension des droits sociaux.

La FSU demande l'intégration de la part indemnitaire dans le traitement afin qu'elle soit prise en compte dans le calcul de la pension.

GLOSSAIRE

ADF : Association des Départements de France

ADP : Aéroports de Paris

AESH : accompagnant d'élèves en situation de handicap

AMF : Association des Maires de France

APSH : accompagnant des personnels en situation de handicap

ARF : Association des Régions de France

CAP : commission administrative paritaire

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CHSCT : comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail

CICE : crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi

CIR : crédit d'impôt Recherche

CNR : Conseil National de la Résistance

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

CSA – CST - CSE : comité social d'administration – territorial - d'établissement

CT : comité technique

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles

DRAJES : Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports

DREAL : Direction régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DRIAAF : Direction Régionale et Interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

EDF : Électricité de France

EPLÉ : établissement public local d'enseignement

EPLÉFPA : établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

EPM : établissement public maritime

FS-SSCT : formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

GIP : Groupement d'Intérêt Public

INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

ISF : impôt de solidarité sur la fortune

LOLF : loi organique relative aux lois de finances

MAPTAM : loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles

NOTRe : loi portant sur le Nouvelle Organisation Territoriale de la République

ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions

PPP : partenariat public-privé

PSC : protection sociale complémentaire

RGPP : révision générale des politiques publiques

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

SDJES : Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports

VSS : violences sexistes et sexuelles