



Contributions relatives au thème 2

7 contributions dans l'ordre du texte

(autant que possible dans la mesure où certaines contributions n'indiquent pas précisément à quelle (sous-)partie du thème elles se rattachent)

SN : SNUTER (1)

Tendances : UA (1), ÉÉ (5)

SD : 0

Contribution École Émancipée « Salaires et protection sociale : répondre à l'urgence sans perdre de vue notre ambition »

Avoir un emploi ne protège pas de la pauvreté, notamment pour ceux travaillant à temps partiel, alternant des périodes de travail précaire et de chômage, subissant le développement de formes de travail gratuit ou sous-payé (service civique, apprentis, Uber,...). En 2023, 17,3% des salarié·es sont au SMIC, proportion en hausse de plus de 5 points en 2 ans, tirant vers le bas l'ensemble des salaires et impactant négativement les ressources des dispositifs de protection sociale.

La dernière réforme de l'assurance chômage a eu des conséquences graves. D'une part, les personnes enchaînant les contrats courts et souvent mal payés sont moins indemnisées. D'autre part, moins de 40% des chômeur·ses sont indemnisé·es avec une allocation moyenne de 1291€ brut à fin 2023.

Valoriser le travail est donc une urgence. Plusieurs pistes sont envisageables. Améliorer les salaires en les indexant sur le coût de la vie, conditionner les aides publiques à des augmentations de salaire annuelles, dégeler le point d'indice et refonder les grilles, instaurer l'égalité salariale femmes-hommes. Mais il faudrait être encore plus ambitieux !

Avec les crises sociales, économiques et environnementales, il devient impérieux d'instaurer une sécurité sociale professionnelle.

Elle doit garantir le maintien du contrat de travail, les droits afférents. Elle doit prendre en compte les transformations des appareils productifs en lien avec les enjeux climatiques, en permettant la formation et l'évolution des savoirs professionnels et des qualifications. Le reclassement sur la branche et/ou le territoire, doit pouvoir être assuré sur 24 mois, avec une formation qualifiante en relégitimant l'AFPA, et le continuum du salaire. Il est urgent de revenir sur les règles de l'assurance chômage en parallèle, avec 1 jour travaillé 1 jour indemnisé. Cela doit s'accompagner de mesures de démocratie sociale, comme le droit de veto des CSE sur les licenciements. Il s'agit aussi de créer un fond commun pour les transitions économiques et environnementales financé par une contribution des entreprises de plus de 250 salarié·es, de conditionner les aides publiques. Cela permettrait de réorienter des fonds en cas de délocalisations/licenciements pour alimenter les fonds de formation professionnelle qualifiante. Le service public de l'emploi doit assurer le reclassement individuel et collectif des travailleur·ses, la gestion des contributions et l'indemnisation.

Alexandra Nougarede et Emmanuel M'Hedhbi – école émancipée

Partie I. – Contribution École Émancipée « Une seule École, publique et laïque ! »

Notre système éducatif est asphyxié par une austérité budgétaire et des politiques éducatives qui exacerbent les inégalités. Ce constat est d'autant plus insupportable qu'il ne se vérifie à pour tout le monde.

Depuis l'après-guerre, l'enseignement privé a été considéré comme un moyen de réussir la

massification scolaire. La loi Debré a reconnu ce rôle, à côté de l'École publique, en lui octroyant un « caractère propre » jamais défini et l'excluant de toute sectorisation scolaire. D'un complément au service public d'éducation, déjà inacceptable, l'école privée est devenue un réseau concurrent, largement financé par l'Etat et les collectivités territoriales.

En 2016, la publication des Indices de Position Sociaux (IPS) a permis d'attester de la réalité de la ségrégation scolaire entre les établissements public et privé.

Plus récemment, les rapports de la Cour des comptes, puis des députés Vannier – Weissberg, et des enquêtes journalistiques ont montré l'opacité et l'ampleur du financement public accordé au privé, parfois bien au-delà de ce qu'autorise la réglementation.

Selon S. Bonnéry, on nous fait croire qu'il s'agit d'une liberté de choix des familles alors qu'en réalité ce sont les établissements qui choisissent leurs élèves. Car si certains pratiquent des tarifs prohibitifs pour sélectionner des catégories sociales, pour d'autres les financements publics leur permettent d'avoir des frais d'inscription abordables.

Il est temps de mettre fin à un dualisme scolaire qui sert et alimente les classes dominantes, avec des établissements privés sous perfusion d'argent public et réservés à quelques-un·es, au détriment de l'école de la République, des classes populaires, et de la nécessaire mixité scolaire et sociale.

La FSU a raison de s'engager activement dans le collectif qui exige la fin de l'argent public pour l'école privée. Mais il est indispensable d'aller plus loin. Alors que monte un vote d'extrême droite qui révèle notamment un repli sur soi et une peur de l'autre, il y a urgence à exiger la fin d'un double système scolaire qui met à mal le vivre ensemble. Revendiquer la nationalisation de l'enseignement privé sans indemnité ni rachat ne traduit pas la volonté de rallumer la guerre scolaire, mais celle de déclarer la guerre sociale aux plus riches, avec la ferme volonté de faire société. Parce que nous considérons qu'il ne peut y avoir qu'une seule catégorie de citoyen·nes, il ne peut y avoir qu'une seule école, c'est l'école publique et laïque.

Pierre CAMINADE, École Émancipée

Partie II.1 – Contribution SNUTER « Renforcer le statut pour plus d'égalité entre les trois versants »

Depuis l'accord PPCR signé en 2016, le statut de la fonction publique a connu une série d'attaques, certaines frontales, d'autres plus insidieuses, qui l'ont fragilisé. La loi dite de transformation de la fonction publique de 2019 constitue bien sûr le cœur de cette stratégie de fragilisation en facilitant le recours au contrat, en affaiblissant les instances consultatives, en remettant en cause les accords sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale et en donnant la possibilité aux employeurs territoriaux de restreindre le droit de grève.

Pour autant, il faut ajouter à ces attaques directes portées par la loi de 2019 la stratégie de morcellement du statut mise en œuvre par les différents gouvernements depuis 2017, qui en déséquilibre l'architecture générale et fragilise les droits des personnels. Ainsi, les revalorisations salariales du « Ségur de la santé » pour la FPH n'ont été que partiellement transposées dans les deux autres versants. Autre exemple, la politique de rattrapage du SMIC à courte vue écrase les évolutions de carrière.

Par ailleurs, ces dernières années ont vu des mesures touchant des corps ou des cadres d'emplois sans souci de l'équilibre général des catégories. Enfin, le nouveau cadre de négociation collective issu

de l'ordonnance de 2021 a permis une réforme statutaire de l'invalidité réservée à un seul versant... Le statut de la fonction publique est morcelé et génère de nouvelles inégalités et injustices.

Le statut des fonctionnaires repose sur des principes qui garantissent leur indépendance face aux pressions politiques ou économiques. Ces garanties ne sont pas des privilèges, mais des protections assurant que les décisions des agents servent l'intérêt général. La précarisation des agent.e.s et le morcellement le statut servent le même objectif : affaiblir le service public au profit des intérêts privés

Dans un contexte de multiplications des crises économiques, sociales, et écologiques, et de risque d'arrivée au pouvoir des partis d'extrême-droite, il est urgent d'agir pour renforcer le statut de la fonction publique et à lutter pour une convergence entre les versants qui en garantit l'unicité.

SNUTER

Partie II – Contribution École Émancipée « En finir avec la précarité ! »

La hauteur des attaques portées aujourd'hui à l'encontre des fonctionnaires ne doit pas faire oublier que plus d'un.e agent.e sur cinq exerçant une mission de service public est un.e contractuel.le. Selon le dernier Rapport annuel de l'état de la Fonction publique, leur nombre a progressé de 3,7% à l'État et de 4,6% dans la territoriale entre 2021 et 2022.

Dans une période où les besoins de services publics n'ont jamais été aussi forts pour répondre aux enjeux sociaux et écologiques, la transformation de la Fonction publique engagée depuis la promulgation de la loi du 6 août 2019 est une véritable régression sociale. La volonté de simplifier et assouplir la gestion des agent-es publics conduit à faire sauter les derniers mécanismes de protection statutaire en encourageant le recours au contrat et en le généralisant aux missions permanentes.

Alors que la Fonction publique bénéficiait jusqu'à présent d'un statut protecteur dans chacun de ses versants, qui garantissait à la fois l'égalité des droits de ses agent-es mais aussi la qualité et la neutralité du service rendu aux usager-es, le choix est fait de préférer à la permanence des missions de service public des logiques issues du secteur privé qui rendent possible une gestion des emplois en fonction des besoins ou des choix politiques.

Ces transformations affaiblissent l'ensemble de la Fonction publique, en entraînant une précarisation des agent-es comme des métiers. Dès lors, une fédération comme la FSU qui s'est construite sur la défense d'une Fonction publique de métiers et de services publics assurés par des fonctionnaires, doit intégrer les questions nouvelles qui découlent de la montée de la précarité, de la dégradation des conditions de travail et du recul sur la spécificité des missions de service public.

Sans renoncer à ses mandats historiques, la FSU doit travailler à mieux les articuler avec la hausse du nombre de contractuel-les. L'accroissement de nouvelles problématiques de travail, liées à l'harmonisation entre le public et le privé, doit aussi constituer un levier pour agir dans l'unité et aller vers la création d'un nouvel outil syndical.

La gravité des attaques qui écornent notre modèle social oblige la FSU à exiger la titularisation immédiate et sans conditions de tous-tes les agent-es sous contrat. Ce n'est qu'en gagnant sur cette exigence que nous imposerons notre projet d'une Fonction publique du XXIème siècle répondant aux besoins sociaux et environnementaux.

Sandrine Monier (École Émancipée)

Partie II - Contribution École Émancipée « Augmenter les salaires ! »

De toutes et tous, régulièrement et en prenant en compte l'inflation !

Cette mesure permettrait de maintenir une plus juste répartition des richesses au fil du temps, entre capital et travail. Loin de cela, en 2023, les entreprises françaises ont été particulièrement généreuses avec leurs actionnaires, les dividendes ont progressé de 10,4%, bien plus rapidement que le reste du monde. Une dynamique qui pose question alors que la croissance pour l'année 2023 a plafonné à 0,9% et que les salaires ont augmenté bien moins vite que les versements aux actionnaires ces 10 dernières années (22% contre 57%) selon Oxfam.

Dans la Fonction publique, la situation n'est pas plus reluisante. Depuis 2010, la valeur du point d'indice a été augmenté de 6,8% bien loin de l'inflation sur la même période, 25,3%. Et les trop rares mesures d'amélioration des grilles indiciaires n'y changent rien. C'est un véritable décrochage que subit le pouvoir d'achat des agent-es et en particulier des agentes car les femmes représentent 63% de la Fonction publique. C'est aussi le cas de celles et ceux qui sont en situation de précarité du fait d'un niveau de rémunération faible : les pieds des grilles des agent-es de catégorie C et B sont rattrapés par les augmentations du SMIC ; d'un temps de travail incomplet (autrement dit un temps non complet non choisi par l'agent-e) ou d'être contractuel·les.

Mais cela ne suffit pas au gouvernement néo-libéral de Macron qui souhaite imposer un nouveau gel la valeur du point d'indice pour 2025 (et d'autres mesures comme la suppression de la GIPA pour 2024, l'allongement du délai de carence ...) qui va accentuer ce décrochage.

Face à cela, l'instauration de l'échelle mobile des salaires est une revendication de justice pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. En complément de cette mesure, il apparaît urgent dans la Fonction publique de rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2010 en augmentant toute de suite les salaires de 300 euros pour toutes et tous. L'attribution d'une somme identique pour toutes et tous est synonyme d'égalité entre les agent-es qui subissent toutes et tous l'augmentation des prix des produits à la consommation de la même façon et non en fonction de leur nombre de point d'indice. C'est donc une revendication unifiante qui ne va pas à l'encontre de la reconstitution des grilles et de l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Emilie Moreau (EE)

Partie II.7.1.1 (Télétravail) - Contribution École Émancipée « Le personnel détaché au CNED : entre isolement et subordination »

Le Centre National d'Enseignement à Distance emploie plus de 1000 enseignant.es du premier et du second degrés essentiellement sur des postes adaptés. S'adressant à près de 50 000 élèves du primaire au lycée, le CNED revêt une mission de service public nécessaire, surtout depuis la mise en place du dispositif « ma classe à la maison » qui perdure depuis la pandémie de 2020.

De part une organisation du travail se faisant essentiellement au domicile des enseignant.es, via des logiciels comme « copies en ligne », le travail de ces dernièr.es est particulièrement solitaire. Malgré des tentatives de créer des groupes d'échanges en dehors de la surveillance de l'administration, l'essentiel des collègues du CNED travaillent seul.es et sont de ce fait particulièrement exposé.es aux coercitions que peut exercer leur administration rompue aux techniques managériales. Par ailleurs,

depuis quelques années, leur tâche tend à se protocoliser et laisse de moins en moins d'autonomie aux enseignant.es pour exercer leur métier.

Il est important que le congrès national de la FSU se penche sur la manière dont est organisé le travail des enseignant.es du CNED. D'abord pour s'assurer que les droits de ces travailleur.ses soient effectivement respectés. Ensuite pour faire le lien avec les tentatives de contrôler le travail de tous les autres enseignant.es du territoire, faisant du CNED un laboratoire de pratiques managériales qui ne demandent qu'à s'étendre à toute la fonction publique. Enfin pour mener une réflexion sur la volonté à peine voilée du ministère de développer l'enseignement à distance, via la montée en puissance du numérique et dans un contexte d'économies budgétaires.

Ce congrès se donne les moyens de mieux fédérer les collègues du CNED et d'organiser les ponts nécessaires avec les syndicats de l'éducation de notre fédération.

Sophie Martin, Laurence de Cock (EE) et Frédéric Grimaud (EE)

Partie II-8 – contribution Unité & Action « Santé au travail : un enjeu syndical »

La santé au travail est un champ de l'action syndicale investi par de très nombreuses et nombreux militant.es. Mais leur action est trop dispersée et peu visible. Plus largement, la question de la santé au travail est trop souvent absente des préoccupations politiques et n'est pas médiatisée. Selon les données officielles, on comptabilise en moyenne trois décès par jour en lien avec le travail (accidents et maladies professionnelles). Ces données ne concernent que le secteur privé et il faudrait ajouter toutes les atteintes irrémédiables à la santé. Concernant le secteur public, les chiffres font défaut par manque de volonté politique. Les employeurs publics comme privés respectent trop rarement leurs obligations de prévention des risques ; pire, les organisations du travail et les méthodes managériales, soumises à une logique d'économie budgétaire et de rationalisation des moyens, sont toxiques.

Dans le secteur public, le faible nombre de médecins du travail et l'insuffisance de moyens octroyés aux représentants et représentantes du personnel entravent l'action pour la santé au travail.

La prise en charge syndicale et intersyndicale de cette question ne peut pas être coupée du reste du revendicatif. Il ne s'agit pas de transformer des militant.es en spécialistes mais bien d'occuper un espace en connaissance des droits des personnels et obligations des employeur. Notre militantisme doit être mieux organisé pour renforcer nos capacités d'actions. Des stratégies doivent être élaborées pour contraindre les employeurs publics et les chefs de services à respecter leurs obligations.

L'action doit être portée à tous les niveaux. Les choix politiques, les réformes imposées sans analyse a priori sur les conditions et sur le sens du travail doivent aussi être mis en cause et se battre pour que le travail ne porte pas atteinte à la santé implique la reprise en main du travail par celle et ceux qui en ont l'expertise.

La question de la santé au travail n'évince pas les autres combats du syndicalisme, dans les champs professionnels, pour la transformation sociale, pour la rupture écologique, en lien avec le mouvement syndical, social et les acteurs politiques. Ils doivent, au contraire, être mis en articulation. C'est le cas, par exemple, pour la qualité du bâti scolaire et administratif dont les conséquences en termes de températures, qualité de l'air, toxicité peuvent avoir des répercussions sur la santé des agents et agentes.

Aurélie Gagnier, Hervé Moreau