

Thème 2

Définitif



La Fonction publique, pour réaliser le service public, une idée moderne

RAPPORTEURS

*Judith Fouillard, Anne Féray, Fabienne Bellin,
Luce Desseaux, Daniel Clérembaux, Hélène Portolas,
Denis Thomas, Bruno Leveder, Arnaud Malaisé*

Pour répondre de manière la plus efficace aux défis posés à notre société, aux nouveaux besoins de la population, la Fonction publique, qui dans notre pays réalise l'essentiel du service public, doit pouvoir jouer tout son rôle. Ayant en charge l'intérêt général, elle est construite pour assurer égalité et effectivité de l'accès aux droits. Or dans les faits, ces principes sont de plus en plus mis à mal. Elle se doit pourtant d'être un outil majeur de la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, pour la cohésion sociale, pour la transition écologique. Les trois versants de la Fonction publique, l'État, la territoriale et l'hospitalière y contribuent. Ces orientations fondent le statut général des fonctionnaires.

La FSU combat les politiques d'austérité et l'idée qu'il faudrait se résoudre à moins de service public, à un État seulement stratège. Elle défend que la Fonction publique doit être considérée comme un investissement pour l'avenir, une chance plutôt qu'une charge, un choix pour une société plus juste. Pour cela, les évolutions de ses missions et de son organisation doivent être conduites avec les usager-es et s'appuyer sur les personnels, leur expérience et leur sens du service public.

Partie I. La fonction publique et les services publics à l'épreuve de réformes régressives

1.1. Un contexte qui se dégrade

Au plan international, depuis les années 1990, les négociations sur le « commerce des services » menées dans le cadre de l'OMC ont réinterrogé le principe même de services publics avec la mise en perspective de leur ouverture progressive à la concurrence. La mondialisation libérale touchée par une crise systémique a entraîné l'augmentation des dettes souveraines. Cela a renforcé cette remise en question des services publics, la dépense publique étant dans un amalgame volontaire associée à l'augmentation des déficits. Sous couvert d'arguments soi-disant économiques, les dettes publiques dont les origines et la légitimité ne sont jamais interrogées, ce sont des choix politiques qui sont imposés. Les coupes budgétaires, postulat de la pensée néo libérale, affaiblissent l'État social et ses capacités redistributives, creusant ainsi les inégalités sociales, territoriales, climatiques...

En Europe, la Commission européenne promeut également des privatisations sur la base du principe de libre concurrence et une « thérapie austéritaire » pour réduire la dette des États. Cette ouverture à la concurrence des services publics, prévue notamment dans le cadre de TISA, fait partie du mandat de négociations du TAFTA qu'elle mène avec les États-Unis. Avec l'instauration d'un mécanisme d'arbitrage, des décisions publiques prises au nom de l'intérêt général pourraient être considérées comme contrevenant à des intérêts privés. Les distributions de l'eau et de l'électricité sont déjà largement ouvertes au secteur marchand. Des menaces sérieuses pèsent sur l'éducation, la santé, la recherche, les transports, l'aide aux personnes, la culture... Au contraire, pour la FSU, toutes ces missions relèvent de services publics de plein exercice.

En France, les réformes successives de l'État, marquées par la persistance de choix libéraux, ont également pour objectif de réduire la dépense publique et donc les missions des services publics. Des réformes menées au sein même des ministères vont aussi dans le sens de la mise à mal de certaines missions. L'affaiblissement régulier et organisé des recettes de l'État (19,5 % du PIB en 1982 et 14,5 % du PIB en 2013), la captation des recettes en faveur de l'enrichissement des actionnaires, la part croissante des dépenses en aides accordées au patronat via notamment le pacte de responsabilité et le CICE (41 milliards €) ainsi que le crédit impôt recherche (6 milliards €), contribuent au désengagement de l'État et n'ont pas permis de réduire le chômage. L'emploi public est globalement en baisse, près de 7 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés entre 2013 et 2015. En réalité, ce sont 37 700 postes qui ont été supprimés, les 30 700 créations annoncées ne sont que des transferts vers les ministères dits prioritaires. Les coupes budgétaires se succèdent (46 milliards € depuis 2013 et 50 milliards € programmés entre 2015 et 2017), sans oublier le gel du point d'indice qui a permis à l'État d'économiser plus de 40 milliards € depuis 2010.

Cette dégradation continue se manifeste trop souvent par une mise à distance des usager-es, pouvant être renforcée par la dématérialisation, creuse les inégalités sociales et territoriales et génère de la souffrance au travail pour les personnels. La disparition des services publics en zones rurales dégrade les conditions de vie et contribue à leur perte d'attractivité. Leur faible présence dans certains quartiers les ghettoïse encore plus. De même, l'absence d'implantations nouvelles dans les zones péri-urbaines détériore la vie quotidienne des habitant-es... Cela contribue à un sentiment d'abandon qui peut se manifester par un vote vers les idées d'extrême droite.

Cette dégradation est encore plus prégnante dans les DOM. Ainsi à Mayotte, sans parler de leur vétusté, le manque de constructions scolaires contraint à une double vacation dans le premier degré et conduit à des collèges « usines » de plus de 1000 élèves.

De même, dans le réseau AEFÉ (Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger), le désengagement de l'État conduit à la privatisation du service public d'éducation désormais financé essentiellement par les frais de scolarité versés par les parents d'élèves.

1.2. La réforme de l'État et ses conséquences

Épousant les visées de la commission de Bruxelles de compétitivité, de concurrence et d'austérité, le gouvernement a poursuivi la réforme de l'État par le biais d'une réforme territoriale à rebondissements et d'une réorganisation de l'administration territoriale de l'État, porteuses de régressions pour les services publics, les personnels et les usager-res.

L'objectif politique a toujours été clair : restreindre les dépenses publiques, y faire participer les collectivités territoriales en les insérant dans une logique de compétition et rogner encore davantage le rôle de l'État.

La nouvelle architecture ne réduira pas le supposé « millefeuille » mais organise la concurrence entre et au sein des territoires ce qui est d'autant plus grave que les engagements présidentiels concernant la réforme de la fiscalité locale et la mise en place « d'une

véritable péréquation » sont eux passés aux oubliettes. Les lois votées permettent aussi de faire varier dans l'espace et dans le temps les compétences des collectivités territoriales.

Le besoin de créer des solidarités nouvelles entre les territoires, de définir un maillage permettant à la fois le développement des services publics alliant cadrage national et véritable proximité, mais aussi résistant à la concurrence, aux groupes de pression et aux clientélismes, aurait dû être l'axe fort d'une telle réforme. Permettre l'intervention des citoyen-nes à leur juste place est aussi un enjeu à côté duquel la réforme est passée.

Cet amoncellement de réformes s'est réalisé avec la volonté politique de ne pas mener de réel débat démocratique dans la société. Cela conduit à une dépolitisation dans les territoires où les éléments de gestion priment sur l'intérêt général.

La RéATE

La Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RéATE) a été initiée dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et a eu des conséquences néfastes pour les personnels et usager-es. Elle a réduit le nombre des directions départementales et régionales, fermé des services, diminué les effectifs de l'administration territoriale de l'État, entraîné la dégradation de missions voire leur suppression et/ou transfert au privé, et confié le pilotage des politiques publiques au/à la préfet-e de région dont elle renforce le rôle au détriment des politiques nationales ministérielles.

Une réforme territoriale en 3 volets :

- La loi MAPTAM « Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles » du 27 janvier 2013 se traduit par la création de 13 métropoles et implique une modification de la carte des intercommunalités. Elle désigne des collectivités comme chef de file dans l'organisation de la mise en œuvre de compétences et permet le transfert de missions de l'État vers les collectivités territoriales, et surtout d'une collectivité vers une autre, par la contractualisation. Ces conventions, discutées dans des conférences territoriales de l'action publique, et renouvelables à chaque mandature, sont lourdes de danger pour l'égalité d'accès et la continuité du service public. D'autant que se pose la question de la pérennité de la compensation des financements par l'État.

Cette « philosophie » de l'adaptation aux territoires se décline au sein de l'État par la charte de déconcentration qui autorise les préfet-es de région à proposer une organisation spécifique sur leur territoire administratif.

- La fusion des régions

Avec la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections départementales et régionales, et modifiant le calendrier électoral, le nombre de régions métropolitaines passe de 22 à 13 ce qui conduit à une réorganisation des services de l'État dont l'achèvement est prévu fin 2017.

- La loi NOTRe « Nouvelle Organisation Territoriale de la République » précise les compétences confiées à un niveau de collectivité en renforçant les régions et les intercommunalités. Faisant suite à l'incitation à la création de nouvelles communes par fusion de communes existantes (loi du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime des communes nouvelles), la mise en place de la nouvelle carte des intercommunalités de grande taille sous l'impulsion des préfet-es dans le cadre des schémas départementaux de coopération intercommunale n'est pas et ne sera pas sans incidences sur les évolutions dans les mises en œuvre territoriales de compétences. L'avenir des départements n'est pas traité dans cette loi cependant, avec la fin de la clause générale de compétences et le transfert de compétences comme l'assainissement et les transports, leurs prérogatives sont limitées (action sociale, collèges, routes pour l'essentiel). La loi NOTRe autorise la modulation des normes.

Ces trois volets de la réforme territoriale affaiblissent l'État, éloignent le service public des usager-es et portent les germes d'un abandon de certains territoires.

La FSU s'oppose à tout nouveau transfert de l'État vers les collectivités territoriales et exige que des moyens suffisants soient attribués aux services déconcentrés de l'État.

La revue des missions

Elle a pour objet de « questionner la présence de l'État sur l'ensemble du territoire » et de suggérer les missions dont il peut se défaire. Cependant les préconisations rendues publiques en même temps que les choix d'organisation de l'administration de l'État ont mis en évidence que les structures primaient sur les missions.

Sont ainsi menées, au pas de charge, à la fois une réorganisation des services et des compétences des collectivités territoriales et une réorganisation des services ministériels déconcentrés. On se dirige vers une unicité territoriale à l'échelle des nouvelles régions, alors que l'organisation actuelle est diverse selon les ministères.

L'ensemble de ces réformes a entraîné une remise en cause de l'égalité, un éloignement des citoyen-nes et des élu-es des lieux de décisions et une mise en concurrence renforcée des territoires contribuant à la perte d'intervention de l'État dans les domaines économiques et sociaux. La RGPP, puis la MAP, ayant l'objectif convergent de réduction de la dépense publique y ont fortement contribué.

1.3. Vers un État « social » minimal ?

Les différents volets de la réforme territoriale engagent une remise en question du cadre national en organisant à la carte les politiques publiques dans les territoires. Cette modularité, favorisée dans la répartition des compétences entre collectivités locales, dans l'organisation territoriale des services de l'État ainsi que dans l'adaptation locale des lois et règlements, participe d'un affaiblissement des capacités de l'État à mener des politiques publiques cohérentes qui se fait au détriment des services publics et au profit du marché.

Contractualisation...

Ainsi, le « chef de filât » (coordination de l'exécution d'une compétence) et la délégation de compétence entre collectivités par contractualisation sont les instruments privilégiés de mise en œuvre des politiques publiques locales. Les conventions territoriales de l'action publique, loin de contribuer à la clarification des compétences, portent atteinte aux principes d'unité, d'égalité et de solidarité.

... modularité...

La modularité due à la réorganisation des services de l'État en adéquation avec la nouvelle carte régionale conforte l'adaptation locale des politiques publiques. Ainsi, avec le renforcement de leurs pouvoirs, les préfet-es adaptent les modes de fonctionnement, mutualisent les fonctions et organisent différemment leurs services selon les territoires. C'est une administration territoriale « à la carte » qui se met en place, au détriment de l'égalité d'accès des usager-es aux services publics et des conditions de travail des agent-es.

... adaptation locale de la loi...

La possibilité donnée aux régions de proposer l'adaptation locale des lois et règlements permet d'aménager l'application de la loi sur leurs territoires. Cette adaptation de la loi à des spécificités locales remet en question l'unité et l'universalité de la loi qui serait de fait différenciée pour les citoyen-nes en fonction du lieu de résidence. Elle fait peser le risque de lois prises en fonction d'intérêts particuliers de telle ou telle région, exacerbant ainsi la compétition et la concurrence entre territoires, à l'encontre de l'intérêt général.

L'organisation, la répartition et la gestion des compétences, des politiques et des services publics seront différentes d'un territoire à l'autre. Cela contribue à brouiller les repères des citoyen-nes d'un territoire à l'autre. L'accès de la population aux services publics va encore se dégrader et renforcer leur inégalité d'accès.

Les besoins spécifiques de territoires, notamment les DOM, doivent être pris en compte par la loi.

Pour autant, la FSU s'oppose à l'adaptation locale de la loi.

... inégalités ?

La réforme territoriale n'est qu'un des aspects d'une refonte plus générale de l'État social qui affecte les politiques publiques et des pans entiers de missions de services publics. Cette territorialisation-ci (relocalisation) des politiques publiques ne masque pas les manques et aggrave les inégalités en soumettant les territoires à une logique de concurrence. Ceux d'outre-mer sont particulièrement concernés.

Dans ce cadre, la clause de compétence générale illustre un désengagement continu de l'État vis-à-vis de ses responsabilités. Supprimée dans la loi du 16 décembre 2010, puis rétablie dans la loi Maptam en 2013, elle est de nouveau supprimée dans la loi NOTRe de 2015 pour les régions et les départements, tout en maintenant leur participation dans les contrats de projets, système par lequel l'État fait financer par les collectivités une partie de ses propres missions (enseignement supérieur, transport ferroviaire...). Or, si cette clause permet aux CT d'abonder les crédits de nombre de missions que l'État assure mal, de financer des besoins nouveaux que personne ne prenait en compte, elle permet aussi à l'État de se défaire chaque jour davantage des responsabilités qui sont les siennes, comme le transfert déguisé des missions de police nationale vers les polices municipales. Pour la FSU, en aucun cas, elle ne doit permettre un quelconque désengagement de l'État.

1.4. Les services publics sont plus que des services au public

Cibles depuis plusieurs années d'attaques motivées par des raisons économiques ou politiques, les services publics, confrontés à la réduction des financements publics, sont fragilisés dans leur essence qui est de contribuer à la cohésion et à la justice sociale par la redistribution des richesses. Transferts, externalisations, délégations, privatisations voire disparitions de missions sont toujours à l'ordre du jour. Ainsi, le recours plus important aux partenariats public privé (PPP), donne à la puissance publique la possibilité de déléguer au secteur privé la construction, la gestion et parfois l'exploitation d'équipements publics. Certaines collectivités se sont lancées dans cette démarche (transport, santé, éducation, eau, énergie, justice...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et des coûts suscités in fine, les PPP étant de véritables artifices comptables de dissimulation de dettes. La FSU dénonce ces dispositifs qui socialisent les pertes et privatisent les bénéfices. Elle exige que le bilan des contrats de PPP, désastreux pour les finances des collectivités territoriales, soit rendu public.

La création de GIP ne doit pas être instrumentalisée pour réduire la portée du service public. Ils doivent être transparents dans leur gestion et leur composition.

L'exemple du détricotage du service public ferroviaire est emblématique. Selon les organisations de défense du rail, la loi ferroviaire d'août 2014, contre laquelle personnels et usager-es se sont mobilisé-es, permet aux régions de se doter de compétences accrues en matière de décision d'exploitation et de propriété de l'infrastructure, de fixation des tarifs TER, de statuts des matériels et d'activités de maintenance. Cet éclatement de l'entreprise publique signe la fin du service public ferroviaire car il entraîne la disparition des péréquations entre régions riches et pauvres et porte atteinte au droit au transport pour tous et toutes sur tout le territoire dans les mêmes conditions (tarif).

Le glissement sémantique effectué dans la loi NOTRe avec la création de maisons de services au public fait passer l'usager-e ou l'administré-e à l'état de client-e et entérine cette dérive de disparitions des services publics, notamment de proximité, vers une marchandisation des services.

Par exemple, la FSU s'oppose à la création de maisons de service au public pour justifier, entre autres, la fermeture des CIO et la création de guichets uniques dans le cadre du service public régional d'orientation.

1.5. Des secteurs percutés par la réforme

La réforme territoriale, menée concomitamment par le gouvernement avec la réforme de la fonction publique et la modernisation de l'action publique, induit de profondes évolutions dans des secteurs pour certains déjà malmenés par les restructurations précédentes. Ainsi des services déconcentrés, déjà restructurés en DDI (Direction Départementale Interministérielle) et UT (Unité Territoriale) vont connaître de graves dégradations avec la fusion des régions. C'est le cas notamment à Jeunesse et Sports. Des directions régionales ont disparu au 1er janvier 2016 (9 DRAC, 9 DRAAF, 9 DRJSCS, 9 DREAL, 9 DIRECCTE, 9 DRFIP, 9 INSEE, 9 ARS, 9 SGAR, ...).

Sur les anciens sites perdurent des antennes spécialisées où les personnels auront à choisir entre mobilité fonctionnelle ou mobilité géographique. Elles auront en outre à subir les deux tiers des prochaines suppressions de postes. Ces antennes ont donc une durée de vie limitée.

Si pour certains secteurs, cette réorganisation territoriale des services de l'État aurait pu revenir sur les aspects les plus nocifs des réformes antérieures, les arbitrages du gouvernement vont à l'encontre des propositions portées par la FSU et ses syndicats nationaux. La FSU conteste toujours la césure entre les ministères et leurs services déconcentrés (jeunesse et sport/cohésion sociale...) et continuera à interpeller le gouvernement sur cette question. Elle demande la sortie de Jeunesse et Sports de la DRH des ministères sociaux et la création d'un pôle éducatif interministériel avec un réseau DR- UT-CREPS. A la Protection judiciaire de la jeunesse et à l'administration pénitentiaire organisées en 9 inter régions, la FSU soutient l'alignement sur la nouvelle organisation administrative en 13 régions pour faciliter l'accès des usagères et usagers aux dispositifs de droit commun. La fusion des Régions entraîne également des réorganisations et la disparition de services administratifs qui leur étaient liés. Ces réformes, menées au pas de charge entre mars et décembre 2015, ont mobilisé un pseudo dialogue social, de pseudo études d'impact et pseudo plans d'accompagnement RH et ont permis la rétribution de cabinets de consultants.

Les lois MAPTAM et NOTRe, en redistribuant les compétences entre collectivités et en favorisant leurs délégations, ont des conséquences importantes sur l'organisation et le devenir de missions d'intérêt général et sur la situation des personnels. C'est le cas en particulier avec le renforcement des intercommunalités qui favorise la mutualisation des services et un recours de plus en plus important à des délégations de services publics.

La réorganisation administrative territoriale de l'État pour le système éducatif.

Au MEN, si le gouvernement a maintenu les 23 académies métropolitaines, ce pour quoi la FSU s'était prononcée et mobilisée aussi sur le terrain, il crée 13 « régions académiques » correspondant aux 13 régions métropolitaines, chacune étant dotée d'un « recteur de région académique ». Ce dispositif qui doit permettre à l'EN de parler d'une seule voix au/à la président-e de région, suscitent des inquiétudes. Les pouvoirs propres du recteur ou de la rectrice de région académique sont larges. Ainsi, ouvrir sans cadre national toutes les possibilités de services interacadémiques voir interrégionaux dépasse largement l'objectif d'une adaptation à la nouvelle donne régionale. Les mutualisations de services entre académies entraîneront des suppressions de postes, des mutations forcées pour les fonctionnaires et une dégradation de la qualité du service rendu. Par ailleurs, la fusion des régions ouvre la voie à une potentielle régionalisation de l'éducation. Autant la coordination entre académies d'une même région est nécessaire, autant la création d'un nouvel échelon hiérarchique est inutile, voire dangereuse.

Pour autant, la question de la création d'une instance tenant lieu de contre-pouvoir face au conseil présidé par le recteur ou la rectrice de région académique reste posée.

Dans le second degré, la FSU s'oppose au transfert de la compétence collège aux métropoles.

Dans le premier degré, ce processus est déjà en œuvre entre les départements d'une même académie, le poids des rectorats étant renforcé au détriment de la gestion de proximité. De plus, les enseignant-es peuvent être géré-es sans aucune transparence ni contrôle des représentant-es des personnels.

L'organisation dans l'enseignement agricole s'est calée, au contraire du MEN, sur les délimitations des nouvelles régions. Chacune des 7 nouvelles régions ne disposera que d'une seule autorité académique - le DRAAF - assisté, selon les régions, d'un ou plusieurs service(s) régional(aux) formation et développement (SRFD) sis sur le site de la ville siège des recteurs ou rectrices de région académique. La proximité avec les établissements serait assurée, selon les régions, par le maintien de SRFD ou d'interlocuteurs ou interlocutrices représentant les chef-fes de service SRFD sur chacun des sites actuels des DRAAF ! Ces structurations différentes appliquées au système éducatif selon les tutelles ministérielles interpellent alors même que chacune est une composante à part entière du service public d'éducation et de formation et qu'elle appartient à la même mission interministérielle « enseignement scolaire » ! Cette déconcentration régionalisée de l'Enseignement Agricole ne préfigure-t-elle pas une future décentralisation aux régions de la formation professionnelle sous statut scolaire ? Pour l'Éducation nationale aussi, des voix se sont élevées pour prôner une régionalisation complète du système éducatif.

La FSU réaffirme son opposition à toute régionalisation de l'Education et à tout nouveau transfert de compétences. Dotation, gestion des postes, statut, recrutement et gestion des personnels de l'Education nationale doivent rester des prérogatives de l'État et de ses représentants territoriaux (départements, académies, ministère).

Dans les CREPS, suite au transfert de ces établissements publics nationaux aux régions, la FSU agira pour préserver leur maillage sur l'ensemble du territoire, veillera à la représentativité des personnels et aux conditions de leur transfert.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, le regroupement à marche forcée des établissements dans le cadre des COMUE (Communauté d'Universités et d'Établissements) ou de fusion d'Université sur des échelles géographiques parfois très importantes risque de conduire à des politiques de spécialisation par site préjudiciables au service public de proximité qui demeure pourtant une nécessité.

1.6. Conséquences sur les agent-es

Dans les services départementaux et régionaux fusionnés de l'État, reclassements et reconversions sont à l'ordre du jour. Le rapport des inspections générales avance le chiffre de 10 700 agent-es susceptibles d'être concerné-es par une mobilité fonctionnelle ou géographique. Certes, on affiche des garanties « qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée » mais cela débouchera sur des choix contraints de mobilité fonctionnelle. De plus, l'administration compte beaucoup sur les prochains départs à la retraite, qui ne seront pas remplacés, pour la mise en place de la nouvelle organisation. Les projections se font plus sur les effectifs que sur les missions nécessaires. Le manque de vision stratégique sur les missions aggrave encore plus le malaise des agent-es.

Le transfert de compétences entre collectivités territoriales débouchera pour des agent-es de la FPT sur des changements d'employeurs et donc des changements de conditions de travail et de droits sociaux pas nécessairement dans le sens d'une amélioration. Avec des conventions limitées à 6 ans révisables au bout de 3, on peut craindre aussi une instabilité des missions. Le renforcement des intercommunalités débouche sur des transferts ou mise à disposition successives, concernant des filières, marquées par la fréquence des temps incomplets ; la précarité aggrave alors les difficultés engendrées par ces transferts. Dans la Fonction publique, ces changements organisationnels pourraient aussi entraîner des suppressions de postes et des licenciements de contractuel-les, véritables variables d'ajustement alors qu'ils participent aussi du service public.

La réforme territoriale génère des craintes que le gouvernement n'a pas levées lors de consultations avec les organisations syndicales. Elles sont liées pour les personnels aux évolutions possibles des conditions d'exercice de leurs missions (mobilités géographiques, fonctionnelles, organisation en multi sites générant du travail à distance...). La FSU poursuivra ses interventions en faveur du respect des missions de service public et des droits des personnels.

1.7. Pour les services publics, la FSU défend et revendique

1.7.1. Des valeurs et principes fondateurs

Les services publics sont à la fois un bien collectif et un outil permettant l'accès de toutes et de tous à des « biens communs ». Ils participent au développement économique et social via, par exemple, les infrastructures, l'éducation et la formation ou la santé, ainsi qu'à l'aménagement du territoire où leur rôle dans un développement soutenable écologiquement est primordial. Au cœur du contrat social issu de la Libération et inspiré du Conseil national de la résistance, ils jouent également un rôle d'amortisseur social reconnu, notamment lors de la crise de 2008, et la population y est fortement attachée.

Les services publics reposent sur un principe fondateur intangible : l'égalité de toutes les citoyen-nes. Ils sont rendus par des personnels qualifiés et titulaires. Cela impose continuité territoriale et proximité, capacité d'évolution, transparence de leur gestion et contrôle démocratique ainsi que la neutralité des agent-es.

Avec des besoins sociaux en continuelle croissance et des besoins nouveaux qui apparaissent, les services publics sont la pierre angulaire de l'État social. Ils influent fortement sur la qualité de vie de toutes et tous aussi bien via l'offre d'équipements collectifs que par l'existence de prestations et leurs accès aux usager-es.

1.7.1 bis - Deux exemples de besoins nouveaux et prioritaires :

La création d'un service public de la petite enfance de qualité et gratuit est une urgence tout comme celle d'un service public liée à la perte d'autonomie. Pour la FSU, ce dernier doit s'accompagner d'un droit universel compensant la perte d'autonomie défini dans un cadre national et décliné aux plus près des besoins selon diverses modalités : structures publiques de soin et de prévention, structures hospitalières, accès au logement social adapté...

1.7.2. L'État comme garant

L'État se doit d'assurer la qualité et l'égalité d'accès aux services publics sur l'ensemble du territoire. Cela passe par un financement à la hauteur, des systèmes de péréquations en fonction de la richesse des territoires, un rôle de régulateur et d'opérateur public avec des règles nationales d'organisation des services publics.

Pour cela, il faut donc mettre en œuvre de véritables coopérations articulant une politique nationale déclinée ensuite de façon déconcentrée par les services de l'État et les collectivités territoriales. Renforcer le rôle de garant de l'État sur l'ensemble du territoire permettra d'améliorer la qualité des services rendus à toutes les usager-es et également d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des agent-es des services publics.

1.7.3. Des niveaux d'organisation différents

L'organisation actuelle des services publics diffère, certains sont organisés au plan national et déclinés ensuite régionalement sous l'autorité directe de l'État, tandis que d'autres s'organisent directement au niveau des collectivités locales.

Si un certain nombre de services publics doivent rester de la seule compétence de l'État comme par exemple la Justice, d'autres semblent relever de services publics territoriaux comme les transports urbains et scolaires, certains services à la personne, le ramassage des ordures ménagères...

Il s'agit d'examiner au cas par cas les réalités et les besoins avec une souplesse d'organisation n'excluant pas un pilotage national avec une gestion et une mise en œuvre plus locale comme pour la distribution de l'eau ou la petite enfance. D'autres services actuellement « décentralisés » nécessitent au contraire une « re-centralisation » au niveau ministériel comme la sécurité publique. Par exemple, pour l'ESR, la recentralisation de la gestion de la masse salariale des universités est une exigence pour une meilleure égalité territoriale.

Quels services précisément doivent relever du local ? Et à quel niveau (régions, départements, communautés de communes ou communes) doivent-ils être gérés ?

Les citoyen-nes doivent pouvoir identifier clairement les missions confiées à un niveau sans que cela varie d'un territoire à un autre. Cela ne doit pas être un prétexte à un désengagement financier de l'Etat. Le critère qui doit primer est que tout le monde ait accès à un service public au même niveau de coût et de qualité. La FSU doit engager le débat rapidement pour se donner des mandats sur cette question.

1.7.4. Un financement public et pérenne

Les finances publiques constituent le levier principal de l'action publique et donc des services publics. Pour assurer un financement équitable et pérenne de leurs missions, la politique fiscale doit être juste, efficace, égalitaire et redistributive. Pour que l'ensemble des services publics gérés localement soit de qualité, accessibles et disponibles dans les mêmes conditions, quel que soit l'endroit du territoire, cela passe par une mise en œuvre de véritables péréquations dont l'État doit être le garant.

La création d'un pôle bancaire public, géré démocratiquement selon des critères d'efficacité sociale, économique et environnementale, est indispensable. Chargé notamment d'assurer l'aide au financement des collectivités territoriales, il doit être accompagné par une véritable réforme de la fiscalité, juste et équitable, directe comme indirecte, indispensable pour assurer une redistribution des richesses produites, garantir des investissements collectifs et permettre à l'État et aux collectivités de disposer des recettes nécessaires.

1.7.5 Une gestion démocratique

Les différentes réformes territoriales de ces dernières années, décidées sans aucune consultation véritable de la population, ont fait ressortir l'absence de toute démocratie, ou presque, dans la gestion des services publics.

Mis à part dans l'Education, la représentativité des usager-es n'est pas garantie démocratiquement via des élections. Seuls les personnels possèdent des représentant-es élu-es et légitimes. La gestion de tous les services publics doit être démocratisée et transparente. Leur fonctionnement et leur évolution devraient faire l'objet d'un débat public et continu, par exemple comme dans les CESER, associant usager-es, personnels et élu-es.

Pour cela, il s'agit d'aller vers la mise en place des instances représentatives tripartites au niveau de chaque service public. Il s'agit également de définir des critères objectifs de représentativité des associations d'usager-es.

1.8. Nos actions pour les services publics et la Fonction publique

À travers la défense des services publics et de la Fonction publique, la FSU, porteuse d'un syndicalisme de luttes et de transformation sociale, promeut un modèle de société solidaire et écologique. Les actions qu'elle cherche à développer ou auxquelles elle contribue, articulent revendications professionnelles ou territoriales et enjeux nationaux.

Pour cela, elle travaille à démontrer les convergences d'intérêts entre les différents secteurs, entre usager-es et agent-es et à expliciter comment échapper aux logiques de concurrence toujours plus pesantes entre les territoires comme entre les personnels.

1.8.1. La FSU actrice centrale de la défense et de la promotion des SP

La FSU doit continuer à jouer un rôle moteur dans la promotion, la construction et le développement de services publics rénovés, améliorés et démocratisés et une Fonction publique renforcée, en intégrant les questions nouvelles posées par la réforme territoriale, la réorganisation des services de l'État et leurs conséquences sur les missions et les personnels.

Elle poursuivra les campagnes d'opinion comme celles lancées notamment à l'occasion des élections professionnelles de 2011 et 2014, pour faire pièce à la doxa européenne selon laquelle les services publics seraient trop coûteux et que seules les politiques d'austérité pourraient sortir les pays de la crise. Elle contribue aux initiatives autour du 70e anniversaire de la Sécurité sociale, aux mobilisations autour de la COP 21...

1.8.2. Peser dans les instances

La FSU œuvrera pour que les instances d'information et de concertation à tous les niveaux soient rénovées, que de nouveaux droits soient accordés aux citoyen-nes et aux représentant-es des agent-es.

La reconfiguration des instances régionales (CESER, CREFOP), inévitable du fait de la nouvelle carte des régions, doit être l'occasion d'en démocratiser le fonctionnement. L'élargissement géographique, s'il n'est pas compensé par une augmentation du nombre des représentant-es, va occasionner des charges croissantes (coordinations, transports...). Les moyens de fonctionnement, notamment le remboursement des frais de déplacements, et les droits pour les représentant-es des personnels, doivent être élargis. La FSU prendra les dispositions indispensables à une intervention efficace de ses sections départementales et régionales compte tenu du nouveau contexte (voir thème 4).

1.8.3. Quels partenaires et quels périmètres ?

C'est en partant aussi des mobilisations sectorielles, en recherchant une unité d'action avec toutes les autres organisations syndicales, notamment celles de luttes et de transformations sociales, dans l'objectif de réunir le front le plus large possible, que peut se construire un mouvement puissant d'opposition aux politiques d'austérité. Il s'agit d'impliquer déjà le plus possible les personnels dans les décisions d'actions et au-delà de travailler aux convergences avec les autres forces, associations, partis politiques... qui se placent dans une même perspective de progrès social, en montrant comment la défense des services publics et de ses personnels est en lien étroit avec celle des usager-es.

La FSU doit travailler à renforcer le lien et les imbrications entre les personnels et les usager-es.

Fait évidemment partie intégrante de ces combats, la défense des personnels mis à mal dans leurs métiers par les politiques de réductions de postes, les réorganisations successives, les remises en cause de leurs missions et le développement d'un management fondé sur la concurrence.

1.8.4. Des mobilisations locales, nationales et européennes

C'est en partant des mobilisations locales de défense des services publics (gares, hôpitaux, maternité, écoles, poste, CIO, bibliothèque...) en associant personnels, usager-es et élu-es, que se construisent aussi des mobilisations plus larges. Ainsi, la FSU a pris et prendra toute sa place dans la construction des initiatives de la Convergence des Services Publics. Il s'agit notamment de mettre en œuvre l'appel lancé à Guéret en juin 2015, qui invite à l'organisation d'assises locales et nationales dans l'objectif d'adopter en 2016 un manifeste, outil de mobilisation pour les services publics. Dans cet objectif, elle appelle chacun-e à s'impliquer dans les collectifs locaux de défense et de développement des services publics. Notamment, la FSU s'engage pleinement dans les collectifs pour la promotion de l'école publique.

Elle apportera son soutien aux mouvements sociaux qui se développent dans différents pays européens face aux plans d'austérité qui y sont mis en œuvre et continuera à s'investir pour la défense et la promotion des services publics en Europe.

Partie 2. Les personnels de la Fonction publique et des services publics

2.1. L'irruption des valeurs dans le débat

Le statut des fonctionnaires est contesté de plus en plus ouvertement ; diverses propositions de loi remplacent le statut par le contrat.

Dans cette conception, les chartes de déontologie visent à définir les obligations particulières aux agent-es publics.

Tout en soumettant les trois versants de la Fonction publique à des coupes budgétaires fortes, le gouvernement réaffirme paradoxalement le choix du statut. Esquivant le débat de fond, il appuie cette défense sur les « efforts » demandés aux agent-es en matière de rémunération et de conditions de travail. Le retard apporté à l'adoption du projet de loi déontologie éclaire le refus gouvernemental de considérer la Fonction publique comme un atout. En conséquence, trois ans après son élection, l'Assemblée nationale vient seulement de voter l'abrogation des dispositions essentielles de la « loi mobilité ». L'examen du projet de loi « déontologie » en procédure accélérée après plus de deux ans de sommeil permet à des amendements parlementaires de modifier profondément les droits des personnels sans aucune concertation préalable.

L'offensive contre le statut est à rapprocher de celle contre le Code du travail. Elle s'appuie sur l'opposition entre travailleurs et travailleuses public/privé, exacerbée par celles et ceux qui cherchent à imposer des politiques de régression sociale. Elle instrumentalise les exigences légitimes de la population en termes de qualité du service rendu, de démocratie, qui ne peut être rendu qu'avec des moyens suffisants. Cette opposition doit être combattue, le congrès de Poitiers y a travaillé.

Dans ce débat, la FSU défend la construction statutaire qui est la mieux à même de répondre à ces exigences et de porter l'intérêt général. Cette construction confie à la Nation la capacité d'opérer des choix qui ne sauraient être laissés au contrat entre deux parties. Elle permet le respect de la déontologie des professions. Les fonctionnaires ne doivent pas être assujetti-es à l'obligation d'adhésion aux ordres professionnels.

La FSU continuera d'explicitier le sens des obligations des fonctionnaires qui comportent notamment le respect des valeurs d'égalité, de laïcité ; leurs droits favorisent un exercice impartial. Obligations et droits des fonctionnaires sont ainsi des garanties pour les citoyen-nes sur l'ensemble du territoire. Ces principes doivent être respectés dans la gestion des personnels. Ils rendent la précarité vécue par une part croissante des personnels d'autant plus inacceptable.

La FSU est attachée aux droits citoyens des fonctionnaires et refuse toute introduction dans la loi d'une obligation de réserve. Elle dénonce la décision du Parlement de rendre possible l'exclusion temporaire des fonctions jusqu'à 3 jours sans réunion du conseil de discipline.

2.2. Management

2.2.1. Le Nouveau Management Public

Les personnels sont confrontés aux politiques libérales, dans une logique de performance et de diminution des dépenses publiques et sociales notamment au travers du glissement vers des logiques managériales et en particulier du nouveau management public (NMP), inspiré des méthodes promues dans le secteur privé. Ils et elles voient le quotidien de leur travail et leur rapport à celui-ci profondément affectés. Pour combattre cette évolution, la FSU revendique la suppression des dispositifs destinés à développer les pressions managériales. Les entretiens individuels d'évaluation ne doivent pas avoir d'effet sur le déroulement de carrière.

Pour pallier les restrictions budgétaires, la recherche permanente d'accroissement de leur « productivité » est encouragée, le sens même des missions réalisées par les agent-es publics est percuté par la rationalisation des tâches, les techniques de contrôle de l'activité, le renforcement de la prescription, de l'évaluation. Et s'installe un climat de non reconnaissance, de dévalorisation de leur travail, du sens

de leur mission et de leur propre image. Ces logiques inacceptables poussent à l'individualisation des personnels, aussi bien dans les rapports hiérarchiques que dans la gestion des carrières et rémunérations. Rendus individuellement responsables, exposés aux attentes déçues des usager-es, nombre d'agent-es voient leur travail empêché et ne peuvent qu'en souffrir. Ces orientations RH, dont le NMP, affaiblissent les collectifs de travail en instaurant la concurrence entre les personnels, leur opposition, et sont un obstacle à l'amélioration des services publics. Pour la FSU, elles doivent être abandonnées au profit de plus de collectif et de confiance envers les agent-es.

2.2.2. Des points d'appui

Le statut général, ses droits et ses obligations, comme les statuts particuliers sont des points d'appui pour résister à l'aggravation des pratiques managériales. Aussi le management s'attaque-t-il à la gestion et aux garanties statutaires ; les hiérarchies locales se voyant attribuer un rôle croissant s'affranchissent parfois des règles communes.

Les procédures d'évaluation individuelle, en instaurant inégalités de carrière et de rémunération, sont des outils de division des personnels. Pour la FSU, l'évaluation ne doit porter que sur les activités de service, les moyens mis en œuvre et les améliorations du service rendu aux usagers et les conditions de réalisation de ces missions... L'évaluation doit être déconnectée de l'avancement de carrière et de la rémunération. La FSU portera ces revendications dans le cadre de l'application du protocole PPCR et notamment sur tout ce qui concernera les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle.

De plus en plus, le mouvement de déconcentration et d'autonomisation d'établissements tend à amplifier les inégalités. Par ses interventions dans les instances de représentation des personnels, aussi bien les CAP que les CT et les CHSCT, la FSU s'oppose à toutes ces logiques et défend l'égalité de traitement, seule garantie pour la cohésion du collectif de travail et pour un meilleur service public. La FSU, le syndicalisme, se trouvent devant un double enjeu : gagner le retrait de dispositions aux effets négatifs et confortant le management, et défendre et garantir la dignité des personnels et de leurs conditions de travail. Le respect de leurs responsabilités, la restauration de leur autonomie et du travail en équipe, la reconnaissance de leur travail, comme le respect de la démocratie et des instances de concertation, sont des axes de cette bataille.

La promotion de l'individualisation pose un problème syndical nouveau : les repères collectifs sont largement remis en cause et la construction revendicative en devient plus complexe. Reconstruire la solidarité contre toute division et mise en concurrence des personnels, combattre également les réflexes de replis individuels, revêtent un enjeu syndical de toute première importance !

2.3. Conditions de travail

2.3.1. Un travail plus intense et un management aliénant

Les réductions d'effectifs continuent de dégrader les conditions de travail. Des modifications organisationnelles (mutualisations, dématérialisations...) sont imposées sans concertation, ni formation des personnels concernés. Elles continuent de s'inscrire dans une logique de réduction budgétaire qui consiste à faire encore croire qu'il serait possible de faire mieux avec moins de personnels. Dans ce contexte, les agent-es de la Fonction publique sont confrontés à une remise en cause de la durée du travail, à l'alourdissement des charges de travail et de l'organisation des services.

L'intensification qui en résulte, la multiplication des tâches isolent, suppriment les temps d'échanges et de régulation, dégradent la santé physique et mentale. Cela pèse lourdement sur des personnels qui restent plus longtemps en activité. Cette intensification conduit à faire un travail de moindre qualité et à rendre un service public dégradé.

Maillons du système, les hiérarchies intermédiaires, sous pression, répercutent et accentuent les injonctions dans une recherche de gain de productivité, généralement sans lien avec la réalité du travail et des missions. Injonctions contradictoires, individualisation du travail, mise en concurrence des personnels et l'évaluation des « performances » provoquent de nouvelles souffrances en écartant les agent-es de l'organisation et du sens de leur propre travail. La prise en compte dans l'action syndicale, notamment dans les CHSCT, du travail réel effectué par les agent-es permet de révéler les effets néfastes du management. Tous les comités techniques des centres de gestion doivent être dotés d'un CHSCT.

Pour la FSU, il n'y a pas de service public de qualité sans amélioration des conditions de travail, ce qui passe par l'abandon des méthodes managériales néfastes. Pour les agent-es, il est impératif de se réappropriier le travail dans un cadre collectif (notamment en utilisant les différents outils CHSCT, registres SST et DGI, DUER...). Leur expertise et leur expression doivent être reconnues et prises en compte au plus près du terrain.

2.3.2. Santé au travail : des droits à faire valoir

Les obligations de l'employeur public en santé au travail sont loin d'être respectées. Non seulement les dossiers d'accident de service, pourtant sous-déclarés, ne régressent pas mais les maladies professionnelles progressent. Alors que l'accord « santé au travail » de 2009 et celui sur les risques psycho-sociaux (RPS) de 2013 rappellent la responsabilité de l'employeur, la dégradation des conditions de travail multiplie les risques psycho-sociaux dont l'imputabilité au service n'est pas suffisamment reconnue. Les arrêts liés au stress au travail ne sont que trop exceptionnellement considérés comme accidents de service. Les formations sur les RPS doivent être développées à tous les niveaux et pour toutes les catégories de personnels, et doivent permettre de mettre en cause les pratiques et les concepts managériaux qui guident la gestion des ressources humaines. Les chefs de service doivent être mis en situation de devoir assumer leurs responsabilités dans la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels placés sous leur autorité. La FSU demande que l'épuisement au travail (burn-out) soit reconnu comme maladie professionnelle.

En matière de droits à congé maladie et d'accès à ceux-ci, la FSU revendique l'amélioration du dispositif existant, en particulier pour les affections de longue durée (ALD).

Des progrès timides et très inégaux ont été réalisés en médecine de prévention, mais la carence reste la norme. La formation en médecine

du travail doit être développée et la fonction doit être plus attractive (missions, conditions de travail, rémunérations). La FSU exige que les services de médecine de prévention et du travail soient sérieusement renforcés et portés à la connaissance de tous les personnels. Il faut augmenter le nombre de postes de médecins de prévention, de médecins du travail, d'infirmières de prévention, de psychologues du travail, d'ergonomes et les rendre attractifs. D'une façon générale, les employeurs publics doivent créer des services de médecine de prévention en leur sein. Tout-e agent-e doit bénéficier d'un rendez-vous avec le médecin du travail tous les deux ans au moins.

Les décisions administratives en matière de santé et d'accident du travail doivent prendre en compte la réalité du travail, des métiers et de leurs évolutions, ce qui n'est pas toujours le cas. Les conditions de travail particulières doivent être reconnues et donner lieu à des aménagements dans les conditions de travail et la carrière des agents. Les délais de traitement des dossiers doivent être raccourcis afin que les personnels ne soient pas pénalisés financièrement. Il est urgent de développer la recherche, la prévention et la reconnaissance des maladies professionnelles.

La FSU porte la question de la santé au travail notamment dans les CHSCT. Mais les moyens obtenus en temps et en matériel pour le fonctionnement de cette instance, tant pour les représentant-es des personnels que pour les acteurs et actrices de prévention, restent insuffisants et souvent difficiles à faire valoir.

La FSU demande que l'administration lève les freins et s'inscrive dans une démarche volontariste (interlocuteurs et interlocutrices spécifiques, conseiller-es de prévention, ISST et assistants de prévention, formés et volontaires nommé-es dans toutes les structures, en capacité de remplir leur mission...).

Les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) doivent bénéficier d'une indépendance vis à vis de l'administration et leur nombre doit être accru. La FSU demande que chaque CHSCT dispose à temps plein d'un conseiller de prévention en charge des risques professionnels pour animer le réseau des assistants de prévention dont les missions et le temps nécessaire pour les exercer (lettre de mission) devront être explicitement reconnus.

Toutes velléités de contrôle et d'instrumentalisation de l'activité des représentant-es des personnels dans les CHSCT doivent être dénoncées et combattues.

Le rôle des CHSCT doit à la fois permettre de peser sur toutes les questions liées aux conditions et à la souffrance au travail. Ils doivent permettre à la FSU lorsqu'elle y siège, de faire le lien entre les agent-es pour remettre du collectif et des revendications là où l'institution tend à enfermer les personnels dans des explications qui renvoient chacun à sa situation personnelle.

La connaissance du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et de l'ensemble des registres (SST et DGI) doit faire l'objet d'une large information.

La FSU est favorable à l'obligation de mise en place de la Commission Hygiène et Sécurité dans chaque EPLE. Celle-ci n'empiète pas sur les prérogatives et les compétences des CHSCTD et CHSCTA. La FSU réaffirme la compétence du CHSCT central de l'AEFE pour l'ensemble des personnels employés de l'agence.

La question de santé au travail doit faire l'objet de formations spécifiques, ouvertes à tous et toutes. Ces formations sont un des outils indispensables pour remettre en cause les pratiques et concepts managériaux qui produisent de la souffrance au travail. La FSU doit s'inscrire dans cette perspective de reconstruction collective aujourd'hui traité trop individuellement.

Les employeurs doivent mettre en application la protection juridique fonctionnelle des agent-es renforcée par la loi déontologie dans un contexte où les situations d'agent-es victimes se multiplient.

2.4. Carrières

La garantie d'une progression de carrière assise sur les qualifications acquises par la formation et par l'expérience professionnelle est essentielle tant pour assurer un Service Public fiable et égal à tou-tes les citoyen-nes que pour reconnaître l'engagement des personnels dans leurs missions.

2.4.1. Valeur professionnelle

C'est une notion présente dans le statut général, dont le contenu et la portée doivent être débattus dans le contexte présent. La FSU entend mettre en avant sa conception de la valeur professionnelle, construite sur la qualification, la formation, l'expérience professionnelle et le sens du service public, en particulier le souci permanent de l'intérêt général. La FSU s'oppose à la conception que l'institution veut aujourd'hui lui donner : de la disponibilité pour les travaux supplémentaires ou les projets... à la « docilité ». Certaines hiérarchies recherchent, en passant par les pressions exercées sur les personnels une notion de « mérite » qui menace la professionnalité des agent-es et leurs droits, notamment les droits syndicaux. Il faut donc combattre la référence systématique au mérite.

2.4.2. Le traitement

Le gel du point d'indice aboutit à un « déclassé » et à une perte substantielle de pouvoir d'achat qui entraînent une diminution forte de l'attractivité de nos métiers et de la FP, au risque de mettre en cause la qualité des services publics. Les mesures indispensables au maintien du traitement minimum au niveau du SMIC ont réduit la progression de carrière en bas de grille.

La FSU revendique le dégel immédiat de la valeur du point d'indice, son indexation sur les prix et l'attribution de 60 points additionnels, dans la construction rappelée au congrès de Poitiers. La situation actuelle commande des mesures de rattrapage. La FSU exige des négociations salariales annuelles.

La FSU revendique un salaire minimum fonction publique porté à 1750 euros net. Elle impulsera la mobilisation des personnels avec l'objectif de construire une lutte d'ensemble pour le rattrapage et la progression du pouvoir d'achat, afin de porter ces revendications dans de véritables négociations sur la base du rapport de force.

2.4.3. La reconstruction de la grille et déroulement des carrières

Au cours de la concertation PPCR et devant le constat du tassement des grilles, la FSU a défendu le principe d'une réorganisation cohérente des grilles et le maintien de catégories en référence au niveau de qualification. En catégorie A, les diplômes de master et de

doctorat doivent être pris en compte dans les échelles indiciaires respectives des corps qui recrutent à ces niveaux. La FSU conteste le classement des filières sociales, des filières médicosociales et des filières infirmières des trois versants de la FP dans des grilles inférieures au A-type. Elle demande leur classement dans une grille A-type dès 2016. La réduction envisagée de quatre grades à trois en catégorie C est une première étape. En lien avec ces travaux, une politique de requalification ambitieuse des emplois est indispensable. Alors que le protocole PPCR n'a pas recueilli l'aval d'organisations syndicales représentant une majorité des agents, le gouvernement a décidé unilatéralement de passer en force et que les dispositions de celui-ci s'appliqueraient. La FSU considère que les travaux de concertation doivent être ouverts à toutes les organisations représentatives et elle a obtenu qu'il n'y ait pas de comité de suivi. Elle portera avec détermination ses revendications pour obtenir des avancées et combatta toutes les régressions dans ces domaines, notamment en organisant pour cela mobilisation des personnels.

La FSU revendique des carrières revalorisées, parcourues à un rythme unique, le plus favorable aux agents, sans obstacle de grade : elle dénonce la suppression du rythme minimal d'avancement d'échelon. Elle sera déterminée à ce que l'engagement d'une carrière se déroulant sur au moins deux grades soit formalisé et effectif.

Dans la fonction publique de l'Etat, le grade ne trouve pas de justification hors des besoins d'organisation du service requérant un vivier d'emplois différenciés. Dans l'immédiat, l'impact sur les pensions de retraite au sein d'un corps à plusieurs grades devrait se voir réduit par un différentiel d'indice raisonnable entre les indices terminaux.

La FSU s'oppose au GRAF, car il constitue un grade supplémentaire lié à l'exercice de certaines fonctions, à l'affectation sur certains postes. La création d'un deuxième vivier constitué des agent-es ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle ne contredit pas la volonté managériale d'en limiter l'accès à seulement à une partie des agent-es. Déjà effectif pour la filière administrative, ce type de grade va être proposé à d'autres filières.

Elle revendique l'accès de tous à l'indice terminal du corps ou du cadre d'emplois à la fin d'une carrière complète. Les critères de départage des promovables, comme les volumes de promotion sont des éléments déterminants pour cet objectif et pour assurer l'égalité de traitement.

2.4.4. Une représentation à déconstruire : l'allongement des carrières

Au prétexte fallacieux d'un allongement de la vie professionnelle, le gouvernement veut augmenter la durée statutaire des carrières. Outre que pour une carrière en plusieurs grades, la durée de celle-ci est difficile à prévoir, il faut contrer la représentation d'un allongement de la vie professionnelle : l'âge d'entrée dans la Fonction publique a reculé nettement depuis 2000.

En revanche, le recul de l'âge de départ en retraite est effectif. Cela pose de manière plus aiguë la question des conditions de travail et de l'aménagement des fins de carrière, d'autant que certains personnels voient leur demande de temps partiel rejetée. Il est en particulier urgent de rétablir le droit à la cessation progressive d'activité (CPA).

La mobilité professionnelle doit être accompagnée pour les agent-es qui en font le choix : formation et reconnaissance des droits dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle que la FSU revendique.

2.4.5. Indemnitaire

Le développement significatif de la part de l'indemnitaire au détriment du traitement entraîne un recul de la protection sociale et développe les inégalités, voire une mise en concurrence des agent-es néfaste. La FSU s'est opposée fermement au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) introduit en 2014 pour remplacer la PFR. Dans sa mise en œuvre par les ministères, elle agit pour en contrer les effets néfastes : arbitraire, accroissement des inégalités entre agent-es, mise en concurrence... La FSU en demande l'abandon au profit d'indemnité à taux uniformes dans le cadre d'une politique d'alignement vers le haut des taux indemnitaires et en vue d'une intégration dans le traitement.

La FSU revendique l'intégration des primes dans le traitement et défend sur le court terme une harmonisation sur la base des régimes indemnitaires les plus élevés entre les versants, les ministères et les corps qui s'attache à rétablir le principe d'égalité. C'est la seule voie pour construire des étapes nouvelles de transfert des primes en points d'indice.

Le recours aux indemnités devrait se borner à la rémunération de situations précises de sujétions particulières et à la rémunération des travaux supplémentaires. La FSU combat le recours systématique aux heures supplémentaires lorsqu'elles couvrent des besoins permanents et durables. Un tel recours détruit des emplois et alourdit la charge de travail des agent-es.

2.4.6. Pourvoir tous les emplois

Les dispositifs d'attractivité ne doivent pas engendrer de concurrence entre agent-es. Pour la FSU, ASA (avantage spécifique d'ancienneté), NBI et avantage raisonnable de mutation sont les mesures qui doivent être mobilisées pour l'attractivité. Il faut à la fois favoriser l'attractivité en facilitant mobilité et déroulement de carrière sans que cela ne se fasse au détriment des autres agent-es. Des dispositifs similaires doivent être mis en place dans les autres versants de la Fonction publique pour éviter la désertification des territoires. Les employeurs publics doivent répondre aux besoins de leurs personnels en matière de logement (revalorisation de l'indemnité de résidence dans toutes les zones où la vie est chère, action sociale en faveur du logement).

2.4.7. Formation professionnelle

Tout-tes les agent-es doivent bénéficier d'une formation initiale et continue, sur le temps de travail, qui ne se réduise pas à l'adaptation au poste, mais favorise l'accomplissement personnel sous toutes ses formes et soutienne les projets de carrière et de mobilité. Le droit individuel à la formation (DIF) n'est pas réellement mis en œuvre. La FSU s'appuiera sur l'analyse de sa sous-utilisation par les agent-es pour obtenir la modification du dispositif afin d'aboutir à une ouverture large de ce droit. L'insuffisance marquée de la formation continue en général au sein de la FP nécessite la mise en place d'obligations minimales et volontaristes de la part des employeurs publics.

2.4.8. Reconversion, mobilité

Comme le droit de choisir une évolution professionnelle, y compris en dehors de la FP, le droit des personnels à mutation est à réaffirmer pour l'ensemble des agent-es. La FSU conteste le profilage des postes ainsi que les véto mis parfois sur la mutation par le service d'origine et défend le droit à mutation volontaire sur des critères clairs, objectifs et transparents. A la référence aux priorités légales, s'ajoutera à la promulgation de la loi « déontologie » la légitime reconnaissance du CIMM (Centre des Intérêts Matériels et Moraux) pour les corps enseignants. Cette reconnaissance doit être élargie à tous les corps de fonctionnaires. Elle ne doit pas conduire à des modalités de gestion qui nient le droit à la mobilité des autres personnels et l'égalité de traitement. En particulier dans la FPT, il est nécessaire d'imposer à toutes les collectivités le respect des règles communes, contrôlées par les représentants des personnels. Ce devrait être une mission des centres de gestion, auxquelles toutes les collectivités territoriales devraient être obligatoirement affiliées.

L'avancement à marche forcée de la réforme de l'organisation des services de l'État suscite de vives inquiétudes des personnels, déjà bien éprouvés par la RGPP et les suppressions d'emplois de ces dernières années. La FSU dénonce les mobilités géographiques ou professionnelles imposées, conséquences d'une réforme territoriale qui va dégrader le service rendu et les conditions de travail. Elle agira avec les personnels pour en limiter l'ampleur et sera aux côtés des personnels impactés. Elle s'opposera à toute mobilité subie par les personnels. La saisine des CHS-CT devrait permettre de donner un contenu réel aux études d'impact.

2.4.9. Les CAP

Outil essentiel pour permettre l'égalité de traitement, la transparence des opérations de gestion, les CAP doivent être défendues, toutes leurs prérogatives respectées et leur fonctionnement amélioré. Tous les éléments sur lesquels l'administration fonde sa décision doivent être communiqués aux élu-es et débattus. Les compte-rendu doivent également rendre compte des débats et ne pas se limiter aux seules conclusions. Le rôle des CAP est essentiel pour assurer la cohésion des équipes. Dans les discussions PPCR, le ministère n'a pas pu retenir une évolution de la consultation des CAP. La FSU est attachée au contrôle exercé par les CAP, aucune situation ne peut faire l'objet d'une dispense de consultation préalable. Les avis émis par les CAP doivent être suivis d'effets. L'administration doit justifier lorsqu'elle ne suit pas un avis.

2.5. Personnels en situation de handicap

L'emploi des personnes en situation de handicap progresse dans la Fonction publique. Quelques ministères et établissements publics dépassent le minimum obligatoire de 6 %, mais nombre d'entre eux sont encore largement à la traîne. C'est notamment le cas du MENESR avec un taux d'emploi légal de 2,56 % en 2013 (taux d'emploi direct de 2,40 % avec pour l'enseignement scolaire 2,48 % et pour l'enseignement supérieur 1,89 %) et qui reste dispensé de contribution au FIPHFP, tout comme le ministère de l'Agriculture. La FSU demande que ces deux ministères versent aussi leurs contributions.

Malgré les progrès, on est donc encore loin du compte. Un plan d'accessibilité aux bâtiments doit être mis en œuvre conformément à la loi. Le recrutement doit être accentué, ce qui passe notamment par une réduction des inégalités d'accès aux études et à la formation. Le maintien dans l'emploi doit être recherché systématiquement. Les personnels en situation de handicap doivent bénéficier d'aménagements matériels et organisationnels des postes, d'un accompagnement humain si nécessaire et d'un traitement à temps plein lorsqu'ils sont contraints d'exercer à temps partiel. Leurs droits à l'avancement doivent être respectés. Contrairement à la pratique fréquente de mise en retraite pour invalidité, les possibilités de reclassement doivent être développées pour assurer le maintien dans l'emploi, notamment par l'institution d'un droit spécifique à la formation. Dans certains cas, les équipes amenées à intégrer des personnes en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement, voire de formations.

La FSU doit s'investir dans les comités locaux du FIPHFP et dans leurs groupes de travail Handipactes afin de défendre au mieux les personnels en situation de handicap. Elle les accompagnera dans la saisine directe du FIPHFP en cas de désaccord avec leur employeur lorsque cette possibilité existera.

2.6. Précarité

Un-e agent-e sur cinq est aujourd'hui en situation de précarité dans la Fonction publique qu'il/elle soit contractuel-le, vacataire ou en emploi aidé, situation qui porte atteinte à la dignité des personnels. La précarité atteint aussi les fonctionnaires à temps non complet et les agent-es de catégorie C, les plus faiblement rémunérés. Tous les agent-es doivent au moins être rémunérés 28/35 èmes, de manière à bénéficier du régime spécial de protection sociale de la FPT.

Toutes les administrations et collectivités ont recours aux contractuel-les, parfois sur ressources propres comme dans les établissements autonomes. Ces recrutements sous contrats, outils de management, sont une réponse inadaptée à l'insuffisance du recrutement de personnels titulaires ou aux nouveaux besoins et métiers. La précarité est utilisée pour réduire les coûts de personnels, voire pour exploiter la flexibilité apportée par les contrats, éventuellement pour contourner les règles du statut. Elle nuit à la continuité du service public et favorise l'individualisation et l'isolement des agent-es. La FSU doit poursuivre sa lutte pour l'amélioration de la rémunération, des droits sociaux individuels et collectifs des agent-es non titulaires, selon des règles adaptées à chaque secteur.

La FSU réaffirme le principe du concours, sans exclure le maintien de recrutements sans concours dans le premier grade de la catégorie C pour son rôle d'insertion sociale, mais encadré par des modalités qui en assurent la transparence. Elle milite pour l'élaboration de mesures évitant le problème des « reçu-es/collé-es » dans la FPT.

La FSU s'oppose à toute forme de recours au contrat, CDD ou CDI de droit public ou privé, sur les emplois permanents de la Fonction publique y compris pour le remplacement. La FSU réaffirme la nécessité de recrutements massifs de titulaires dans les différents versants.

2.6.1. Pour un droit au réemploi et des contrats à temps complet

La FSU dénonce que de nombreux agent-es non titulaires aient des contrats à temps non complet ou courte durée, voire de simples engagements, malgré des besoins avérés. Compte tenu de la faiblesse de leurs revenus, certains d'entre elles/eux sont même éligibles au RSA.

Temps complets et droit au réemploi pour tou-tes les non-titulaires sont des axes de bataille de la FSU.

2.6.2. Sauvadet, un plan qui ne résout pas la précarité

La loi Sauvadet du 12 mars 2012, était censée résorber la précarité par la mise en place de concours et examens professionnels réservés. Le bilan de ce dispositif est très médiocre. Beaucoup de non titulaires en ont été exclu-es du fait de conditions trop restrictives. Enfin, il y a eu des insuffisances dans les postes proposés mais aussi dans le recrutement sur les postes ouverts.

Pour la FSU, la prolongation du plan Sauvadet ne répond pas à la question de fond de résorption de la précarité. Elle agit pour un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-tes les non titulaires en poste ou au chômage (voir mandat de Poitiers) avec pour objectif l'arrêt du recrutement de non titulaires. Le nombre de postes offerts à la titularisation doit être suffisant pour envisager celle-ci dans un délai rapproché avec formation des personnels concernés.

2.6.3. CDI, AESH

Les contrats en CDI n'apportent pas une réponse satisfaisante à la résorption de la précarité. La FSU doit continuer à combattre les licenciements économiques ou pour insuffisance professionnelle de personnels n'ayant pas reçu de formation professionnelle, les baisses de quotité de service et les variations abusives des lieux d'exercice. Un droit à mobilité doit être obtenu.

Un pas a été franchi vers la professionnalisation des AVS, avec la création des Accompagnant-es des élèves en situation de handicap. Des avancées qui sont loin de correspondre à nos revendications du fait notamment de la généralisation des temps partiels subis, de la faiblesse de la rémunération aggravée le plus souvent par la quotité inférieure à 35 h. Le CDI n'est accessible qu'au bout de 6 années de contrat AED AVS ou AESH, le diplôme n'est toujours pas mis en place et la formation non plus. Enfin, ces fonctions sont trop souvent assurées par le recours au « contrat unique d'insertion » (CUI). La FSU défend une qualification de niveau IV, qui doit préserver l'accès sur la base d'une expérience professionnelle dans ces fonctions.

Pour la FSU, les revendications portent sur la professionnalisation, dans le cadre du statut de la Fonction publique : création d'un corps et titularisation des personnels exerçant actuellement ces fonctions.

Dans l'immédiat, la FSU doit obtenir des garanties en termes de formation et de diplôme, de rémunération, de quotité et de conditions de travail.

Concernant les agent-es de droit public de Pôle Emploi, la FSU revendique leur titularisation rapide dans la FPE. S'agissant des agents de EPA, elle revendique des conditions favorables pour leur titularisation, les dispositions actuelles étant inacceptables.

2.6.4. Commissions consultatives paritaires

Après la mise en place des CCP, il reste à gagner l'élaboration de règles de gestion transparentes, homogènes dans l'intérêt des collègues, l'élargissement de leurs compétences (recrutement, affectation, évolution de la rémunération...). L'enjeu est d'assurer l'égalité de traitement en mettant de la distance entre l'autorité hiérarchique directe et l'agent-e contractuel-le. La FSU revendique leur mise en place urgente dans la FPT.

2.6.5. Contrats aidés

Le recrutement des personnels sur des contrats aidés se poursuit dans les 3 versants de la Fonction publique, cela représente un moindre coût pour l'État et les administrations. Pour la FSU, ces emplois ne devraient pas se substituer à des emplois de fonctionnaires. Les constats effectués au congrès de Poitiers sont toujours d'actualité. Les conditions de recrutement, de rémunération, de formation et les droits de ces personnels n'ont que peu évolué depuis leur création.

Ces personnels doivent bénéficier d'une véritable formation et d'un accompagnement débouchant sur une qualification reconnue et/ou un emploi statutaire. La FSU demande la création d'une instance représentative des ces personnels.

2.7. Retraites

La FSU réaffirme son attachement au code des pensions, au droit pour le public comme pour le privé à la retraite dès 60 ans avec un taux de remplacement de 75 %, basé sur les 6 derniers mois. Elle demande l'abrogation du système de décote/surcote, un minimum garanti. L'actualité nous pousse à réaffirmer et défendre le principe du salaire continué. En l'absence de droits nouveaux, la référence des 37,5 années pour une retraite est incontournable et reste une revendication forte.

La loi de 2014 s'inscrit dans la même logique que les précédentes réformes : réduire le montant des pensions et retarder l'âge de départ à la retraite. Elle se traduit par un allongement de la durée d'assurance et a surtout mis à contribution salarié-es (hausse des cotisations) et retraité-es. Les quelques mesures positives (meilleure prise en compte de certaines périodes, du handicap...) sont loin de compenser les nouvelles pertes de pension.

Évolution des pensions :

Elles ont été gelées d'avril 2013 à octobre 2015 avec à cette date une augmentation dérisoire de 0,1 %. Indexée sur les prix depuis 2004, la revalorisation annuelle a été reportée du 1er avril au 1er octobre. À cela se sont ajoutées la fiscalisation de la majoration de pensions pour famille nombreuse, la suppression de la demi-part pour les personnes veuves ou séparées qui ont eu de lourdes conséquences sur leur imposition et leur pouvoir d'achat. La FSU demande l'abrogation de ces mesures. Elle revendique la revalorisation au 1^{er} janvier de chaque année et le rattrapage du pouvoir d'achat. L'indexation sur les salaires reste la référence à défendre en lien avec nos revendications salariales. La FSU demande la création d'une indemnité compensatrice de vie chère pour tous les retraité-es d'Outre mer.

La FSU se heurte au refus des pouvoirs publics de prendre en compte les réalités des métiers et des conditions de travail des fonctionnaires dans le calcul des pensions : décote plus forte, reculs imposés à tous et toutes, non prise en compte de la pénibilité et des années d'études.

La faiblesse des pensions oblige certain-es retraité-es à cumuler une activité avec la pension quand dans le même temps, la loi y apporte de nouvelles restrictions.

Fonctionnaires polypensionné-es pénalisé-es : mettre fin aux injustices

Les situations de polypensionné-es se multiplient du fait de la condition de fidélité réduite à 2 ans, de la suppression de la validation des services auxiliaires et de la place croissante de la précarité. Les fonctionnaires sont désavantagé-es faute d'écêtement de leur pension comme cela est le cas au régime général. Là aussi, le gouvernement ne veut rien entendre.

La FSU s'oppose à la mise en place par l'Europe de systèmes de retraite par capitalisation sectoriels, sous prétexte de faciliter la mobilité de salarié-es, tel RESAVER dans l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Elle défend le principe de répartition y compris pour couvrir les périodes de mobilité internationale des travailleurs et travailleuses.

L'ERAFP traverse une crise de gouvernance due à la volonté de réduire le rôle du CA et des organisations syndicales. De plus, des placements, soumis aux aléas boursiers ont été réalisés qui risquent à terme de se traduire par une baisse de la valeur du point. Cette retraite complémentaire par capitalisation doit être versée dès que les droits à retraite sont ouverts. Pour la FSU, ce fonds de pension doit disparaître et ses ressources être reversées pour que les droits acquis soient intégrés dans le montant de la pension de la Fonction publique.

Le décret sur le CA de l'IRCANTEC est inacceptable.

Vers un alignement défavorable du public vers le privé

Le patronat continue de prôner le report de l'âge de départ à la retraite et l'harmonisation des régimes public-privé pour faire baisser les pensions. Le lien avec l'accord AGIRC-ARCCO d'octobre 2015 est direct. En effet, il oblige à ce qui n'a pas été traité au niveau retraite obligatoire le soit au niveau retraite complémentaire : faire en sorte que les actifs et actives, fonctionnaires ou pas, travaillent plus longtemps (système de décote plus fort) et perçoivent ainsi leur pension plus tard en la sous indexant de surcroît. Cet accord lourd de dégradations pour l'ensemble des salarié-es est une régression qui ouvre la voie à un report de l'âge de la retraite.

Dans le même temps, le rapport Fragonard (comme ceux du COR) pointe le fait que les pensions des femmes sont très inférieures à celles des hommes malgré l'existence de droits familiaux qui, en réalité, profitent plus aux hommes. Ce rapport envisage de transformer la majoration actuelle pour famille nombreuse en un système forfaitaire dès le 1er enfant. Or, cette majoration correspond à une réalité sociale et professionnelle et ne peut être transformée sans une étude de la politique familiale globale, sans un examen des effets de sa transformation, y compris sur l'équité hommes femmes. Il évoque également la suppression de la majoration de la durée d'assurance pour enfants préservée jusqu'alors dans le régime général l'harmonisant par le bas avec le code des pensions où la bonification pour enfant est supprimée depuis 2004. La FSU condamne de telles orientations dont le seul objet est de diminuer encore les prestations sociales, et revendique pour les femmes fonctionnaires et les parents ayant élevé seuls leur enfant le rétablissement de la bonification d'un an par enfant, et l'attribution de 4 trimestres d'assurance.

La FSU défend les pensions de réversion et revendique leur extension aux couples pacsés.

La FSU demande le maintien du taux de la bonification hors Europe à 50 % à Mayotte, abaissé à 33 % depuis mai 2014 alors que le code de pensions n'a pas été modifié.

2.8. Action sociale, protection sociale complémentaire

2.8.1. Action sociale

Concernant l'action sociale interministérielle, les restrictions de crédits liées à l'austérité ont impacté les prestations (CESU, réservation de places en crèche). Les SRIAS, échelon déconcentré de l'action sociale interministérielle, ont fêté leurs 20 ans mais se retrouvent pour nombre d'entre elles, sans moyen d'appui au niveau des préfectures et des PFRH (plates-formes RH). Les difficultés sont lourdes : un bilan s'impose.

La réforme régionale doit être l'occasion de repenser, en particulier au niveau départemental, une action sociale de proximité, conçue par les personnels et pour les personnels. Elle ne doit pas être instrumentalisée pour une gestion RH d'accompagnement de la réforme territoriale.

La disparité croissante, source d'inégalité, va à l'inverse de la cohérence et de l'homogénéité que revendique la FSU sur l'ensemble du territoire.

Malgré l'annonce de mesures sans cesse différées, les chantiers incontournables ne sont toujours pas ouverts :

- équité entre les divers ministères et les versants de la Fonction publique
- sécurisation financière par une indexation sur la masse salariale qui au contraire s'éloigne à coup de réductions et de gel de crédits d'action sociale (La FSU revendique 3%)
- évolution des structures pour renforcer le rôle et l'intervention des personnels, améliorer les dispositifs et répondre aux besoins nouveaux

Les effets des politiques gouvernementales menées ne conduisent pas à moins, mais à plus de besoins d'action sociale. L'absence de réponses satisfaisantes en termes de logement social et de restauration fragilise encore des personnels dont le pouvoir d'achat est en baisse.

L'action sociale est inscrite dans le statut du fonctionnaire. Par ses publications et ses actions, la FSU lutte pour conforter ce droit et en développer son utilisation. L'information sur les dispositifs d'action sociale est très insuffisante, et la complexité de ces dispositifs nuit à la mise en place des droits des personnels. La FSU revendique une information effective et individuelle des personnels en termes d'action sociale. La FSU défend une conception ambitieuse qui s'adresse à tou-tes les agentes de la Fonction publique, actifs-tives et retraité-es, quels que soient leur statut, leur lieu d'exercice, leur rémunération, pas seulement pour l'aide, mais dans l'ensemble de ses domaines : logement, restauration, famille, culture et loisirs.

La FSU défend le renforcement de l'action interministérielle et le développement de l'action sociale ministérielle rendue nécessaire par les particularités de l'exercice professionnel. L'action sociale doit être démocratisée en renforçant le rôle des personnels. Les retraités doivent pouvoir réintégrer les instances de l'action sociale interministérielle. La FSU s'oppose à l'immobilisme d'une lente asphyxie qui remplacerait à terme l'action sociale par une aide sociale minimale. Elle revendique au contraire une refondation de l'action sociale, plus proche du terrain et des agent-es, qui permette une meilleure prise en compte de leurs besoins.

2.8.2. Les enjeux de la protection sociale complémentaire

L'ANI de 2013, consacré par la loi de « sécurisation » de l'emploi, impose à chaque employeur privé de co-financer une complémentaire santé pour tous ses salarié-es. Ce qui peut être une avancée pour quelques 400 000 salarié-es du privé aura aussi des effets redoutables pour la partie importante de la population (inactifs et inactives, retraité-es, sans emploi, indépendant-es, étudiant-es et fonctionnaires) qui en est exclue et qui doit financer sans aides l'acquisition d'une complémentaire, rendue indispensable par le désengagement de la Sécurité sociale.

La loi de financement pour la Sécurité sociale 2016 propose un nouveau dispositif pour les retraité-es de plus de 65 ans y compris dans la FP qui engendre une approche sectorielle des risques en contradiction avec la solidarité intergénérationnelle dont ils bénéficient aujourd'hui.

Par ailleurs, l'obligation porte sur un panier de soins minimal qui stimule une guerre des prix et une segmentation des « offres » auxquelles les mutuelles sont contraintes de s'adapter. Pour la FSU, il est urgent de reconquérir une assurance maladie obligatoire qui couvre les besoins en tendant vers un taux de remboursement des frais médicaux à 100 %.

En ce qui concerne les employeurs territoriaux, la FSU partage les revendications du collectif UNI-TER pour les agent-es de la FPT (complémentaire santé obligatoire, participation entière des employeurs).

2.8.3. La baisse du montant du capital décès est inacceptable. La décision brutale de cette décision fixant un montant minimal avec un nivellement sur le plus bas du privé. A terme, il est une incitation au recours à l'assurance privée.

2.9 Garantir la continuité du service public à Mayotte, en Guyane et à Saint-Martin et Saint-Barth

Mayotte et la Guyane doivent faire face à un retard considérable en termes de moyens matériels et humains. Depuis 2013, les réformes imposées par le gouvernement ont aussi entraîné une dégradation des conditions générales d'exercice de nos métiers.

La FSU soucieuse de la continuité du service public tient à réaffirmer ses engagements sur les points suivants :

A Mayotte :

- pour la reconstruction de carrière : un dispositif de reclassement avec reconstitution de carrière reprenant en compte la totalité de l'ancienneté générale de service des agent-es concerné-es par les intégrations.
- bénéfice de l'ISG (Indemnité de sujétion géographique) après l'IE (indemnité d'éloignement) minorée pour les agent-es arrivé-es de 2013 à 2016.
- retour à la condition des 2 ans pour le décret « voyage » de 1989 et 100% de l'IFCR.
- demande d'une majoration de traitement au moins égale à 153%, référence « Océan indien ».

Dans les deux départements et les deux COM de Guadeloupe :

- versement d'une ISG par fonctionnaire
- réaménagement de la fiscalité des IE et ISG.
- reconnaissance de la difficulté à exercer sur le département (ASA et extension REP aux lycées)

ZOOM : « Égalité professionnelle femmes-hommes »

Les stéréotypes sociaux et sociétaux restent un puissant frein à l'égalité professionnelle puisque dès l'école et le choix des filières, l'orientation diffère selon le genre. En effet, comme le salaire des femmes est souvent le plus faible, ce sont elles qui sont conduites à réduire ou suspendre leur activité, ce qui impacte leur carrière. De plus, la politique de la petite enfance (notamment l'insuffisance du nombre de places en crèches) ne permet pas de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle. Le protocole sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la Fonction publique a été signé par la FSU et toutes les autres organisations syndicales en mars 2013. Depuis, cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme il existe dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action.

Pour l'instant, les améliorations sur le terrain peinent à être visibles. Un déroulé de carrière identique doit être garanti.

Le problème de la mixité des métiers perdure : les femmes sont plus souvent concernées par les emplois précaires et surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées.

La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite n'est pas significative et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir les statistiques demandées. Les congés maternités et parentaux, les périodes à temps partiel ne doivent plus être des périodes pendant lesquelles l'évaluation, élément utilisé aujourd'hui par la hiérarchie pour gérer les carrières, est très souvent absente ou défavorable. Après ces interruptions d'activité, les agent-es doivent pouvoir être renommé-es sur leur poste ou sur un poste comparable dans une zone géographique proche.

Il est nécessaire que ces sujets soient pleinement portés par les délégué-es du personnel dans les différentes instances notamment les CAP de façon aussi à sensibiliser la hiérarchie et les agent-es aux inégalités persistantes souvent ignorées ou parfois même niées. La FSU mènera une réflexion sur la mise en place de dispositifs de compensation de carrière, dans les situations de carrière ralentie.

Elle mettra à l'étude une analyse juridique permettant de contraindre l'employeur public à vraiment mettre en application les textes réglementaires existant sur l'égalité professionnelle.

Vote

Pour : 608 (91,29 %)

Contre : 54 (8,11 %)

Abstention : 4 (0,60 %)

Refus de vote : 4

ADOPTE