

- 001 L'offensive néolibérale à l'œuvre, depuis plusieurs décennies aboutit à la marchandisation du bien public et des services publics par l'application de choix politiques et budgétaires austéritaires dans le monde, en Europe et en France. Dans ce contexte ont été mises en œuvre des réorganisations de services publics, d'externalisations de leurs missions voire de privatisations. Concomitamment, le gouvernement définit les orientations stratégiques des politiques publiques tout en se désengageant de leur mise en œuvre. Ceci concourt à promouvoir une logique de service a minima à l'opposé de celle de services publics protecteurs, redistributifs et clé de voûte du modèle social français.
- 002 Depuis son arrivée au pouvoir, E. Macron a accéléré la transformation de la Fonction publique et des Services publics, avec la mise en application de sa politique, labellisée « Action Publique 2022 », et du dynamitage du statut général des fonctionnaires.
- 003 Pourtant à rebours du discours ambiant, les mouvements sociaux ont rappelé les besoins de solidarité, de services publics, d'élargissement de leur périmètre et de leurs missions, de création de nouveaux Services Publics, en particulier liés à la transition écologique.
- 004 Face à ces enjeux, et à l'inverse des politiques menées, la FSU revendique, pour remplir les missions d'Intérêts général, de renforcer le statut, de créer des postes, de renforcer les budgets... Elle est déterminée à faire avancer ses revendications pour mettre en échec ces politiques.

005

006

Partie I. Les services publics

007 I.1. Contexte général

- 008 Les réorganisations des services publics, sans souci de leur pertinence face aux besoins de la population, sont contestées par les personnels et les usager-e-s qui défendent égalité et effectivité de l'accès aux droits. Déjà les réformes régressives – la RGPP Sarkozy et la MAP Hollande – ont vu de nombreux mouvements, souvent locaux, parfois couronnés de succès, de contestation de fermetures d'hôpitaux, de tribunaux, de gendarmeries... Ces politiques d'austérité ont fait passer l'idée qu'il fallait se résoudre à moins de services publics. La nécessité de baisser les dépenses publiques est parfois acceptée par ceux-là même qui dénoncent les insuffisances des services publics. D'une part ceux-ci sont systématiquement présentés comme des coûts et jamais comme des investissements, d'autre part l'idée selon laquelle le privé ferait aussi bien fait son chemin. Le consentement à l'impôt en est altéré. Les politiques néo-libérales affaiblissent l'État social et ses capacités redistributives, creusant inégalités sociales et territoriales.
- 009 Regarder l'état des services publics en face, démontrer leur intérêt fondamental pour l'égalité et les conditions de vie, déconstruire les récits néo-libéraux auto-réalisateurs, sont des voies pour renforcer l'attractivité et l'influence de notre syndicalisme.

010

011 I.1.a) Choix budgétaires

- 012 E. Macron persiste dans une orientation politique qui considère le service public comme un coût et non un investissement. Sa boussole reste la baisse de la dépense publique, la baisse des recettes fiscales (impôts directs), l'accroissement de l'injustice fiscale (la TVA injuste ne baisse pas) et la réduction des missions des services publics. Il s'agit de favoriser les plus riches et le capital avec la suppression de l'ISF, la baisse de l'impôt sur les sociétés, le CICE ; d'affaiblir la solidarité nationale et les redistributions liées à la protection sociale avec la politique de réduction des cotisations sociales, avec la suppression des cotisations salariales sur les heures supplémentaires, le quasi-gel des retraites et des prestations sociales, la hausse de la fiscalité écologique... L'emploi public est dans le colimateur avec la suppression annoncée de 120 000 emplois sur le quinquennat. Même si l'action du gouvernement a été contrariée par le mouvement social des Gilets Jaunes et les mobilisations dans la Fonction publique, la réforme Action publique 2022 n'est pas abandonnée.

013

014 I.1.b) Marchandisation des services publics

015 Une logique d'affaiblissement des services publics est en cours et le secteur marchand investit des pans entiers de services. Il s'agit d'une rupture avec la nature même du service public à la française, conçu aujourd'hui comme un donneur d'ordre coordonnant des acteurs divers chargés de la mise en œuvre, avec un impact réel sur le rendu des missions. Les mises en concurrence, les privatisations empêchent la réalisation réelle d'un service public de qualité. Hôpital, transports, formation continue, travail social... nombreux sont les services où la rentabilité précède la réponse aux besoins, entraînant une dégradation des conditions de travail des personnels et d'accueil des usager-e-s. Servir l'intérêt général est incompatible avec la recherche de profits privés. Les quarante ans de privatisation à l'échelle européenne des services publics postaux, de l'énergie et du chemin de fer ont un bilan : des monopoles privés se constituent, les prix ne baissent pas, le marché traite de manière inégalitaire territoires et populations. Le privé laisse au public la partie des missions non rentables pour lui, ainsi que les usager-e-s les plus fragilisé-e-s et qui en ont le plus besoin.

016

017 1.1.c) Une territorialisation nuisible aux services publics

018 En conséquence l'accès aux services publics est de plus en plus difficile dans les zones rurales, dans les espaces péri-urbains, dans les banlieues populaires, alimentant ainsi les phénomènes de désertification et d'abandons de territoires. Au lieu de rapprocher le service public du-de la citoyen-ne, la « territorialisation », selon le gouvernement, consiste à renvoyer au local les principes d'organisation pour s'adapter aux « spécificités », tout en pilotant les moyens financiers. C'est en réalité l'instauration de l'inégalité et de l'injustice. Les lois MAPTAM et NOTRe, en redistribuant les compétences entre collectivités ont des conséquences importantes sur l'organisation et le devenir des services publics : renvoi de la mise en œuvre aux collectivités locales (schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité au public, régionalisation de l'apprentissage), politique de guichets sans service réel, dématérialisation... Cette fragmentation de services publics, qui ne disposent pas des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement, ouvre la voie à leur privatisation et à une possible ubérisation de leurs missions.

019

020 1.1.d) Évolution de la demande de services publics

021 Aujourd'hui une demande sociale nouvelle s'exprime avec force pour réclamer des services publics de qualité, partout et pour toutes et tous : la route, le train, l'école, l'hôpital, la sécurité... disparus ou altérés font prendre conscience vivement de leur utilité. En 2019, le mouvement des Gilets jaunes a mis en exergue l'exaspération populaire devant l'affaiblissement et la disparition de services publics. Les collectifs de défense locaux n'ont de cesse de revendiquer des maintiens de services menacés. Financés par un impôt justement réparti, efficaces, au plus proche des besoins, avec des orientations nationales pour permettre l'égalité de traitement, les services publics sont l'un des enjeux du XXI^e siècle.

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

023

024 1.2. Évolution des politiques publiques

025 1.2.a) Privatisation

026 Depuis l'ordonnance du 17 juin 2004, la France, avec les encouragements de l'Union Européenne, a eu recours aux partenariats public-privé (PPP) pour construire ou moderniser une partie de ses infrastructures (établissements pénitentiaires, collèges, ministères, etc.). Exploitant opportunément les besoins réels de la collectivité, sans vraiment y répondre, ces PPP bénéficient largement aux grandes entreprises (BTP, banques...) en pesant sur les comptes publics. Grâce à l'action conjuguée et résolue d'un collectif regroupant des citoyen-ne-s et des organisations, dont la FSU13, le PPP engagé par la mairie de Marseille pour la rénovation des écoles a été annulé. Même si les signatures de PPP se sont ralenties depuis les critiques émises par la Cour des Comptes en 2017, notamment sur le surcoût pour la collectivité, il n'en demeure pas moins urgent de mettre fin à cette procédure tout en étant attentif à d'autres formes de privatisation insidieuses du service public. Ainsi la FSU demande l'abrogation de l'article L. 2341-2 du Code général de la propriété publique qui, sous couvert de « valorisation du patrimoine immobilier des universités », remet en cause le principe de spécialité des établissements publics relevant du MESRI. La spéculation immobilière ne doit en aucun cas devenir un substitut au financement par l'impôt des services publics.

027 Du côté de l'école, le manque et les inégalités de financement entraînent l'apport de moyens qui doivent être questionnés (dons d'entreprises, sponsoring, mécénat...). Lancées avec l'aval du ministère, des opérations telles que la "trousse à projets" ou les projets sponsorisés par des entreprises du secteur marchand constituent une atteinte à la neutralité du service public.

028 D'autres formes de privatisation sont également à l'œuvre, par la cession directe des actifs au secteur privé comme dans le cas d'ADP (loi Pacte) ou par la mise en concurrence imposée par les autorités européennes (transport ferroviaire, énergie hydraulique, formation permanente, etc.).

029

030 1.2.b) Externalisation

031 La proposition 21 du rapport AP 2022 porte sur l'externalisation au secteur privé. Celle-ci a vocation à toucher tant les cœurs de mission des services de l'État, tels que le contrôle en matière de concurrence, consommation répression des fraudes, que des fonctions support comme la restauration, l'habillement, l'entretien de l'immobilier, la maintenance des matériels. Un récent rapport, remis au ministre par une société d'audit, promet 35 milliards d'économies à la clé d'une externalisation généralisée des fonctions support.

032 Mais la démarche d'externalisation est déjà à l'œuvre depuis longtemps (services sociaux, entretien des établissements scolaires...) et ses conséquences sont néfastes, se traduisant par un renchérissement des coûts et/ou la détérioration des missions et par l'atteinte à la continuité des services publics. Les économies annoncées se traduisent pour les personnels, qui sont alors mis à disposition ou remplacés par des salariés de droit privé, par une dégradation de leur situation, en termes de rémunération, de carrière et de précarité de l'emploi. Toujours, elle est synonyme, pour la fonction publique, de perte de maîtrise des savoir-faire, des cultures métiers et pour la puissance publique de perte de maîtrise des politiques publiques proprement dites. Plus grave encore, elle conduit à ce que des missions régaliennes de contrôle, comme en matière alimentaire ou de métrologie légale, ou de répression des infractions pénales – par exemple aux contraventions du Code de la route – soient exercées par des entreprises privées au détriment du monopole étatique de la force publique, de l'égalité de traitement et du respect de l'intérêt général.

033 La FSU s'oppose au recours à l'externalisation pour assurer des missions de service public, comme cela est notamment envisagé avec la bascule de pans entiers des contrôles alimentaires vers l'auto-contrôle des entreprises (cf. le scandale Lactalis).

034 Pour autant, dans de nombreux secteurs, la réalité est déjà composite et peu satisfaisante. Par exemple, dans le service public de l'emploi, coexistent des services d'État, un opérateur (Pôle Emploi) et des structures privées exerçant des missions nouvelles à l'origine, puis intégrées par l'État (Missions locales, SIAE). C'est également le cas dans les services Cohésion sociale, avec les CHR (centre d'hébergement et de réinsertion sociale), ou les associations d'éducation spécialisée.

035 Pour la FSU, ces missions de service public déléguées, sont indispensables. Avec les structures et leurs personnels, elles doivent être d'abord confortées et sécurisées dans leur financement dans l'objectif d'être, à terme, pleinement intégrées au service public auquel elles concourent. Dans ce cadre, la création de nouveaux corps ou cadres d'emplois pour intégrer les personnels pourra être nécessaire sans dégradation de leurs conditions de rémunération, de travail et d'emploi (cf. partie 2 du thème 2).

036

037 1.2.c) Dématérialisation

038 L'accélération du processus global d'informatisation de la société se traduit par la dématérialisation du traitement des données, des documents et par une mutation de la communication. Cette « révolution », source d'accès supplémentaire aux services et informations, pourrait permettre de simplifier les échanges par sa rapidité et sa commodité. Mais les politiques à l'œuvre se traduisent par une toute autre réalité. Avec l'objectif de dématérialisation totale de l'action administrative en 2022 c'est la transformation des politiques publiques qui est visée à travers l'évolution des méthodes de l'administration, de la relation citoyen·ne/administration avec pour objectif la contribution à la baisse des dépenses publiques de l'ordre de 3 % du PIB. C'est un changement de paradigme d'un État devenu « plateforme » qui est prôné avec la promotion de la « *start-up nation* ». Le recours par l'État ou des organismes publics à des prestataires privés (organisation d'examens à l'Université, vote électronique des élections professionnelles, stockage de données publiques par les GAFAM...) illustre les processus d'externalisation, de privatisation, de marchandisation mis en œuvre qui touchent les missions de services publics, les personnels et les usager·e·s et placent en situation de dépendance d'intérêts privés des pans particulièrement sensibles de l'action publique. La dématérialisation, est conçue en remplacement du nécessaire lien humain qui fait le service public, telle que la relation d'accueil par les agent·e·s. Elle dénie le droit de chacun·e à conserver la maîtrise de sa vie privée et à ne pas vouloir la rendre disponible et marchandisable. Le principe de la défense du droit des citoyen·ne·s n'est plus une priorité. L'alerte du défenseur des droits en janvier 2019 pointe les situations d'exclusions territoriales, sociales, culturelles de populations pour qui la dématérialisation « crée des distances et des

obstacles », tout le contraire de ce qui aurait pu être fait de cette nouvelle technologie. Cette instrumentalisation de la dématérialisation par le gouvernement, en éloignant encore plus les usager·e·s du service public va justifier la disparition de ces services devenus distants et ainsi déconsidérés car présentés comme n'étant plus en adéquation avec les attentes de proximité des populations.

039

040 1.2.d) Territorialisation des politiques publiques

041 Depuis plusieurs années existe une volonté politique de remettre en question une mise en œuvre des politiques publiques respectant l'égalité sur l'ensemble du territoire. Ainsi les régions ont été dotées d'un pouvoir réglementaire d'adaptation locale des normes (loi NOTRe), des services déconcentrés ont été encouragés à la différenciation (cf. Conférence nationale de l'administration territoriale de l'État – CNATE – de juillet 2018), des préfets ont été autorisés à déroger aux normes et aux règlements (décret 2017-1845 de décembre 2017), ils sont maintenant incités à interpréter eux-mêmes les textes, à la place des administrations centrales (circulaires juin 2019). Pilotée par des politiques nationales d'État ambitieuses, garantes de l'égalité de traitement et de l'effectivité de la réalisation des missions, une certaine « territorialisation » des politiques publiques pourrait constituer une des réponses aux demandes des populations de proximité des services publics. Aujourd'hui, cette « sortie de l'uniformité du service public », présentée comme une nécessité dans AP2022, est surdéterminée par les objectifs d'économies dans la dépense publique. Ainsi, les politiques successives (RGPP, MAP, lois de réforme territoriale MAPTAM et NOTRe, AP22), se sont traduites par un recul de la présence de l'État en tant que maître d'œuvre des politiques publiques territorialisées. Mais dans le même temps, en recourant massivement à la contractualisation budgétaire, notamment pour les dotations de 322 collectivités en 2018, l'État a accru sa main mise sur les collectivités territoriales. Par ailleurs la mise sous-tutelle par le préfet de certaines administrations déconcentrées affaiblit leur capacité à intervenir dans le sens de l'intérêt général (conventions locales modulant les interventions de la DRAC selon les territoires)... Dernier outil mobilisé, celui du droit à l'expérimentation pour les collectivités qu'E Macron envisage de rendre pérenne. Cette territorialisation des politiques publiques, ainsi dérégulées, veut substituer la contractualisation à la loi et favorise l'interprétation locale des textes réglementaires. Elle se traduit par des atteintes au maillage territorial des services publics et à leurs missions et met à mal leurs principes d'égalité, de solidarité, de continuité territoriale.

042

043 1.2.e) Réorganisation des services publics

044 La poursuite de la réorganisation territoriale et administrative des services de l'État, notamment dans les nouvelles régions, touche l'organisation des services déconcentrés et le maillage territorial. Elle contribue à une dégradation du service public, de sa proximité avec les usager·e·s et des conditions de travail des agent·e·s. La régionalisation-recentralisation pose les questions du devenir des agent·e·s à qui on impose mobilité géographique ou fonctionnelle, de leur périmètre de gestion et de la qualité du service rendu. La nouvelle répartition des compétences entraîne de profonds remaniements dans des secteurs déjà soumis à des restructurations, qu'ils soient organisés en directions départementales interministérielles ou régionales avec unités territoriales. Aujourd'hui, elles sont encore étendues à plus de services et leurs crédits et fonctions supports davantage mutualisés. La FSU défend le rétablissement ou le renforcement d'un lien direct des services de l'État avec les ministères en charge des politiques publiques, à rebours de l'organisation en DDI.

045 La mise en œuvre de ces politiques, renvoyée au local pour soi-disant coller aux besoins de proximité, permet surtout d'imposer des réformes structurelles visant à baisser fortement les dépenses publiques et d'accroître la mainmise des préfets, en particulier sur les missions sensibles, au profit des intérêts économiques locaux. Le transfert et la délégation de compétences aux collectivités territoriales, elles aussi impactées par les réorganisations et la baisse des dotations, ont des conséquences sur le service et les agent·e·s. Recul des missions, suppressions, mutualisations, externalisations, recours à des personnels de droit privé traduisent la volonté du gouvernement, renforcée par le projet AP 2022, de remettre en cause les services publics. Ces réorganisations ne tiennent compte ni des besoins, ni de la proximité mais relèvent de la soumission à un objectif comptable sur la base d'indicateurs immédiatement mesurables qui ne permettent pas d'évaluer l'efficacité des missions alors que la demande de services publics croît sans cesse. La FSU défend un aménagement cohérent du territoire répondant aux besoins fondamentaux de la population et l'accès partout à des services publics de qualité.

046

047 1.3. Les besoins

048 1.3.a) Le service public au service de toutes et tous

049

Leviers essentiels d'accès aux droits et de répartition des richesses, les services publics reposent sur un principe fondateur : l'égalité de toutes les citoyen·ne·s. Cela implique qu'ils soient rendus par des agent·e·s qualifié·e·s,

titulaires sous statut. Continuité territoriale et proximité, capacité d'évolution, transparence de gestion et contrôle démocratique, neutralité des agent-e-s dans l'exercice de leurs fonctions en sont des corollaires, principes à rebours de la Loi en projet sur la Fonction Publique.

- 050 L'égalité d'accès aux services publics sur l'ensemble du territoire passe par un financement à la hauteur, des systèmes de péréquations territoriales, des règles nationales d'organisation. Il faut des coopérations entre une politique nationale d'État et ses déclinaisons déconcentrées ou décentralisées sous la responsabilité des services de l'État et des collectivités territoriales. Dans ce schéma l'État est garant de la qualité des services rendus partout à toutes et tous, des conditions de travail et de rémunération des agent-e-s. Les citoyen-ne-s doivent pouvoir identifier clairement les missions confiées à un niveau sans que cela varie d'un territoire à un autre.
- 051 Si des services publics doivent rester de la compétence exclusive de l'État, d'autres peuvent relever de la compétence de collectivités territoriales (transports urbains et scolaires, ramassage des ordures ménagères...). Il s'agit d'examiner au cas par cas les besoins avec une souplesse d'organisation n'excluant pas un pilotage national avec une gestion et une mise en œuvre plus locales. Des services actuellement décentralisés nécessitent au contraire une recentralisation au niveau ministériel comme la sécurité publique.
- 052 Pour assurer un financement équitable et pérenne, la politique fiscale doit être juste, efficace, égalitaire et redistributive. Pour que l'ensemble des services publics soient partout de qualité, accessibles et disponibles dans les mêmes conditions, des règles nationales de financement ainsi que la mise en œuvre de véritables péréquations sont nécessaires.
- 053 Dans la fonction publique, la laïcité impose aux agent-e-s la neutralité dans l'exercice de leur fonction ; elle est un levier pour un égal accès aux services publics de toutes les usagères et usagers.
- 054 Le statut protège les fonctionnaires des pressions qu'elles soient politiques, patronales ou religieuses et ainsi leur permet et même leur impose d'y résister. Aujourd'hui, le gouvernement bafoue ces principes. C'est par exemple le cas quand le ministère de l'agriculture permet l'usage de logos officiels par l'enseignement agricole privé.
- 055 Les orientations qui se réclament de la proximité dans le but de diminuer les moyens et de favoriser les intérêts particuliers contre l'intérêt général accroissent les inégalités territoriales et vont à l'encontre de l'objectif d'égalité d'accès et de traitement.

056

057 *1.3.b) Les champs du service public*

- 058 Certains veulent voir les services publics céder le pas et se restreindre au profit de la marchandisation de leurs activités. Pour la FSU, ils doivent, au contraire, gagner en qualité et investir aujourd'hui d'autres champs. Des services publics de qualité sont nécessaires à la fois pour répondre aux besoins réels de la population et à la possibilité d'un travail satisfaisant pour les agent-e-s. C'est par exemple le cas dans les domaines du handicap, de la petite enfance et des personnes âgées en perte d'autonomie. La récente réforme de 2017 de la tarification des EHPAD a organisé une évolution des tarifs, notamment de la dépendance, au profit des établissements privés lucratifs qui par ailleurs ont pu profiter de financements publics pour se développer. La FSU revendique la mise en place d'un service public national du maintien de l'autonomie.
- 059 Des services publics nouveaux, impliquant une réflexion sur les « biens communs » et l'économie sociale et solidaire, pourraient être envisagés comme les services financiers et le crédit. La monnaie est un bien public qui doit être géré démocratiquement et les banques recentrées sur leur mission d'intérêt général, la collecte et les prêts.
- 060 Les services à la personne, en lieu et place de réductions d'impôt inégalitaires, d'une précarité forte et de conditions d'emploi peu contrôlées, doivent être développés.
- 061 Enfin des pans entiers du service public sont aujourd'hui à réinvestir, abandonnés au secteur concurrentiel, comme l'eau, l'énergie, les services publics locaux. Le mode de gestion en régie doit pouvoir être retrouvé et réinventé.

062

063 *1.3.c) Des droits démocratiques à conquérir*

- 064 Les politiques néo-libérales appliquées à la Fonction Publique et à ses établissements publics ont profondément fait reculer la démocratie dans les services publics, et impactent la liberté d'expression des agent-e-s citoyen-ne-s.
- 065 Les agent-e-s de la Fonction Publique sont des usager-e-s des services publics, soucieuses et soucieux au même titre que l'ensemble des citoyen-ne-s de l'avenir de leur pays. Ils ont donc un double regard de bénéficiaire et d'agent-e qui leur confère une expertise. Ils-elles peuvent avoir à dénoncer des préjudices portés à l'intérêt général dont ils-elles sont garant-e-s. Les gouvernements doivent respecter les protections dont ils-elles disposent. Les obliger à se taire au nom du devoir de réserve instrumentalisé par le gouvernement, alors que dans le même temps se met en place le principe de participation des usager-e-s à l'élaboration des politiques publiques et que la qualité de « lanceur d'alerte » est accessible aux agents publics, est contradictoire. C'est le cas dans la loi pour

une « école pour la confiance ». C'est également l'objet du « code de déontologie » imposé à l'inspection du travail... Pour la FSU, toutes les tentatives de restrictions de leur liberté en tant que citoyen·ne·s doivent être combattues, comme celle de leur imposer une obligation de réserve, voire d'exemplarité, en dehors de leur service.

066 Les comités techniques ainsi que les instances tripartites des établissements publics participent de la garantie de l'intérêt général par la représentation des personnels dans les premiers auxquels s'ajoutent les usager·e·s dans les secondes. Pour la FSU, la période de crise sociale actuelle appelle un approfondissement de la démocratie par l'élargissement des espaces de concertation et de délibération avec l'ensemble des personnels et des usager·e·s dans leur diversité.

067

068 *1.3.d) La FSU, dans l'action pour les services publics*

069 La défense des services publics et de la Fonction publique est au cœur du projet de transformation sociale de la FSU qui promeut un modèle de société solidaire et écologique. Face aux crises, la FSU porte des projets rassembleurs, porteurs de progrès social pour toutes et tous, et de perspectives. Les services publics sont essentiels pour le modèle social du XXI^e siècle fondé sur les solidarités et la répartition des richesses. Ils sont un élément structurant de la société en permettant de garantir l'intérêt général et de contribuer à la cohésion sociale.

070 À l'heure où les missions sont remises en cause et affaiblies par des choix politiques fondés sur la réduction des dépenses publiques, la casse de l'emploi public et la réorganisation des services, la FSU réaffirme son attachement aux services publics qui doivent être confortés, améliorés et étendus pour permettre de relever les défis à venir.

071 La FSU poursuit son engagement auprès de l'opinion en informant largement sur le rôle structurant des services publics constitutifs de notre modèle social. Loin d'être une charge, ils sont, avec la Fonction publique, un outil pour lutter contre les inégalités et un investissement pour construire une société plus juste et plus solidaire. La FSU continuera ses actions engagées au moment des 70 ans du statut général des fonctionnaires. Cela nécessite d'informer les usager·e·s et de les associer aux actions revendicatives. L'avenir des services publics nécessite la poursuite et l'amplification des campagnes unitaires auxquelles la FSU contribuera en engageant toutes ses composantes et en rassemblant le plus largement possible.

072 La FSU s'engage avec la Convergence nationale des services publics et participe à la construction d'initiatives visant à rassembler pour la défense des services publics, à tous niveaux, dans les mobilisations locales, nationales ou européennes.

073

074

Partie II. Les personnels

075 **II.1. L'offensive libérale contre la Fonction publique**

076 Durant trois décennies, le statut général des fonctionnaires, construction législative et réglementaire structurante pour le modèle social français a été régulièrement soumis à des offensives visant à en dénaturer tel ou tel aspect et à faire de ce bien commun une valeur marchande. La résistance mise en œuvre grâce à l'action syndicale, a permis de porter des coups d'arrêts aux entreprises de démolition, et même de regagner quelques dispositions essentielles et protectrices du statut. Ainsi, les graves atteintes au principe de séparation du grade et de l'emploi infligées par la loi sur la mobilité des fonctionnaires d'août 2009 visant à substituer le contrat au statut dans le contexte de la RGPP furent défaites lors du quinquennat suivant par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires portée par la ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu.

077 Recyclant toutes les stigmatisations à l'endroit des fonctionnaires, reprenant les orientations stratégiques de la RGPP relabellisées « action publique 2022 », le gouvernement assène l'attaque la plus violente au statut de fonctionnaire. Il commet un projet de loi menaçant l'équilibre indispensable entre droits et obligations, qui garantit que les fonctionnaires soient au service de l'intérêt général. Le projet de loi vise à imposer les recettes du nouveau management public au détriment de l'intérêt général : logique de remplacement du statut par le contrat ; remise en cause des principes de la gestion statutaire par la transposition de dispositions de la loi travail dans le statut ; fusion des CT et CHSCT, remise en cause des compétences des CAP... La cohérence du projet de loi aboutit à précariser et individualiser les situations des personnels et à supprimer toute transparence et égalité de traitement dans la gestion des personnels favorisant le développement de l'autoritarisme.

078 L'action syndicale a permis d'obtenir des avancées significatives dans le protocole d'accord 2018 « égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique » signé par la FSU notamment par l'obligation de mettre en œuvre un plan d'actions. La déclinaison doit se faire par des mesures concrètes et contraignantes et des moyens humains et financiers à la hauteur des ambitions.

079

080 **II.2. Défendre le statut contre les dérégulations**

081 Ni carcan ni privilège, le statut est l'ensemble des textes législatifs et réglementaires qui prévoient et organisent le lien entre le fonctionnaire et la Nation afin de répondre aux missions de service public sur l'ensemble du territoire. Le recrutement de personnels sous statut doit donc être réaffirmé comme un atout pour la Fonction publique du XXI^e siècle.

082

083 *II.2.a) Opposition au recours au contrat*

084 Le recours accru aux personnels contractuels que souhaite encore favoriser le gouvernement est une première manière de contourner le statut, de réduire les coûts de personnels, de « flexibiliser » le travail. Les recrutements sous contrat sont utilisés comme un outil de management au mépris du principe de l'égalité d'accès aux emplois publics pourtant affirmé dans la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, et au mépris de conditions de travail, de rémunération et d'emploi correctes. La FSU réaffirme son attachement au principe du recrutement par concours, sans exclure les recrutements sans concours pour le premier grade de la catégorie C à condition que des modalités assurant la transparence de ces recrutements soient trouvées. La FSU considère que le contrat devrait être l'exception et revendique la création de corps (FPE, FPH) ou de cadres d'emplois (FPT) statutaires pour répondre aux besoins de services public pérennes.

085 La FSU s'oppose à l'ouverture élargie des postes de direction aux contractuel-le-s.

086

087 *II.2.b) Combattre le nouveau management public*

088 La « déconcentration managériale », instrument des politiques néo-libérales, présentée comme moderne et plus performante, est en réalité une manière de donner aux hiérarchies intermédiaires davantage de pouvoir dans une logique de subordination à des objectifs quantitatifs bien souvent sans lien avec le travail réel. Les cadres collectifs volent en éclat, les personnels sont mis en concurrence entraînant une perte du sens des métiers et faisant obstacle à l'amélioration des services publics. Pour la FSU, ces politiques doivent être abandonnées au profit de plus de collectif et de confiance envers les agent-e-s. La FSU s'oppose au développement des « postes à profil ».

089

090 *II.2.c) Développer l'attractivité de la Fonction publique*

091 Le manque d'attractivité croissant de nombreux métiers de la Fonction publique ne fait plus débat. Le gouvernement actuel entend y répondre par l'abandon du recrutement par concours, la possibilité de passerelle entre privé et public et le recours à la contractualisation. Pour la FSU, il faut faciliter la mobilité, permettre le pré-recrutement ou la mise en place de dispositifs spécifiques à certains territoires, répondre aux besoins de logement par des aides, revaloriser et remettre à plat l'indemnité de résidence pour intégrer dans la tranche supérieure certains territoires où les phénomènes de vie chère sont devenus importants, améliorer des conditions de travail...

092

093 **II.3. Conditions de travail et d'emploi**

094 *II.3.a) Un travail plus intense et un management aliénant*

095 Articulé autour des notions d'efficacité, de pilotage ou d'optimisation, le nouveau management public permet de mettre en œuvre l'assèchement des moyens budgétaires et humains en vue de réduire la masse salariale. Il a pour conséquence la mise au pas des fonctionnaires en modifiant en profondeur leurs métiers et l'organisation du travail.

096 Il entraîne une augmentation de la charge de travail des agent-e-s et une dégradation de leurs conditions de travail. Multiplication des risques psycho-sociaux, sentiment d'urgence permanent, perte de sens de l'activité, travail empêché, les conséquences sont multiples.

097 Portée par le paradoxe que le service public doit faire mieux avec moins, l'intensification des injonctions à rendre compte de son travail et à atteindre des objectifs chiffrés inadaptés à la Fonction publique accroissent la pression sur les agent-e-s dans une logique de mise en concurrence et de performance. Ces logiques managériales ne tiennent pas compte de leur savoir-faire ni des besoins de la population. Les agent-e-s sont dépossédé-e-s de leur travail.

098 La logique d'optimisation qui sous-tend ces processus exige en effet des personnels polyvalents, déplaçables à l'envi, en fonction des priorités fixées par les objectifs budgétaires. Leur expertise et leur savoir-faire sont ainsi vus comme autant d'obstacles à la flexibilité managériale.

099

100 *II.3.b) Le travail au cœur de l'action syndicale*

101 Face à ces bouleversements, et notamment en relation avec les sujets portés en CHSCT, la FSU continue de développer de nouvelles formes d'action syndicale partant de l'activité des agent-e-s. Les personnels y trouvent des ressources et moyens d'agir, de construire des alternatives de transformation sociale, de rétablir les conditions d'un fonctionnement démocratique dans les services et établissements.

103 *II.3.c) Santé et sécurité au travail : des droits à faire valoir*

104 Les droits des personnels en matière de santé au travail, inscrits dans la loi, ne sont toujours pas appliqués faute de moyens et de médecins de prévention malgré les concertations récurrentes. Pour la FSU, la médecine de prévention doit être un service public à part entière et non délégué par convention.

105 La FSU continue de dénoncer les nombreux dysfonctionnements dont font l'objet les instances médicales. Elle s'oppose à la fusion envisagée des comités médicaux et des commissions de réforme.

106 Au sein des services, alors que les personnels ont de plus en plus besoin d'exprimer les difficultés qu'ils rencontrent, les outils leur permettant de recenser les problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail sont peu accessibles. Cette situation est particulièrement inacceptable dans un contexte où différents projets de lois tentent de museler l'expression des personnels.

107 La FSU revendique l'attribution de moyens pour renforcer la protection de la santé et de la sécurité au travail et l'attribution de moyens coercitifs aux ISST. À l'opposé des orientations de la loi de transformation de la Fonction publique, elle revendique le renforcement des CHSCT et de leurs prérogatives.

108

109 *II.3.d) Conditions d'emploi*

110 Les orientations politiques développées depuis de nombreuses années, renforcées par les rapports d'inspections générales, tendent à faire croire que le temps de travail dans la Fonction publique est moins important que dans le secteur privé. C'est loin d'être le cas vu les conditions qui sont faites aux personnels pour accepter d'effectuer des heures supplémentaires, par ailleurs sous-rémunérées lorsqu'elles le sont.

111 L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre.

112 L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation des sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion et la protection des personnels (limitation des horaires, jours et période d'utilisation des messageries professionnelles, des ENT...). Dans le contexte du télétravail, la FSU exige des garanties pour le maintien des personnels dans des collectifs de travail qui préservent les dynamiques et la cohésion de ceux-ci et qui n'aboutissent pas à flexibiliser davantage les horaires.

113 Le retour du jour de carence pousse les personnels à limiter le recours à leurs droits à congés maladie ce qui dégrade leur santé et aboutit *in fine* à des arrêts plus longs et plus nombreux. La FSU rappelle sa revendication d'abrogation de cette pénalité injuste et inefficace.

114

115 **II.4. Carrières**

116 *II.4.a) Valeur professionnelle*

117 Avec l'expérience, la valeur professionnelle est le principe qui, dans le statut, assoit le déroulement de la carrière. Sa définition, la critérisation de son appréciation sont cependant l'objet de confrontations nombreuses et permanentes, notamment avec les promoteurs des logiques managériales. Ceux-là la réduisent au concept étreiqué de la performance individuelle au mépris du sens de l'intérêt général et du service public. Ils cherchent en outre à soumettre l'ensemble des constituants de la carrière, mais aussi de la rémunération, à leur définition au rabais. La FSU s'y oppose et revendique que la valeur professionnelle ne fasse pas l'objet d'une appréciation unilatérale ou d'une définition arbitraire de la hiérarchie, mais repose sur la détermination de critères partagés et connus de tous.

118

119 *II.4.b) Pour un déroulement des carrières uniforme*

120 Depuis 2016, la situation des carrières a évolué avec PPCR. Des avancées, certes insuffisantes, ont été obtenues pour plusieurs catégories d'agent-e-s. Elles sont d'ordre indiciaire et de carrière, ont permis à tous les agent-e-s une revalorisation ainsi qu'un traitement plus équitable de leurs carrières. Mais elles ont été limitées par ce gouvernement qui a décalé d'un an certaines mesures. La FSU intervient dans toutes les discussions pour que les critères de départage assurent l'égalité de traitement et que les volumes de promotions soient augmentés. La FSU continue de revendiquer une revalorisation des agent-e-s de la Fonction publique par l'intermédiaire des grilles de carrière et de la valeur du point d'indice, seules garanties contre l'arbitraire. Le déroulement de carrière doit être fluide et se faire sur un rythme unique le plus favorable sans obstacle de grade où chaque agent-e a vocation à dérouler sa carrière sur au moins 2 grades et doit pouvoir atteindre l'indice terminal du corps ou cadre d'emploi à la fin d'une carrière complète.

121 La FSU s'oppose à l'orientation du gouvernement qui souhaite donner une place plus importante au « mérite » dans l'avancement.

122

123 *II.4.c) En finir avec les inégalités professionnelles dans la FP*

124 L'action syndicale a permis d'obtenir des avancées significatives dans le protocole d'accord 2018 « *égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique* » signé par la FSU : l'obligation de mettre en œuvre un plan d'actions, la création de référent·e·s du personnel contre les violences, la mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale ou la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes dans la Fonction publique. Cela reste insuffisant. La FSU revendique des mesures concrètes et contraignantes pour lutter contre la précarité et revaloriser les métiers à prédominance féminine, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, promouvoir une parentalité partagée par des mesures ambitieuses et des moyens humains et financiers à la hauteur.

125 La FSU revendique un plan de formation dédié pour que tous les agent·e·s, et notamment les hiérarchies, intègrent l'égalité professionnelle dans l'exercice quotidien de leurs métiers et fonctions.

126

127 *II.4.d) Aménager les fins de carrière*

128 L'âge moyen effectif de départ à la retraite ne cesse de reculer du fait de l'entrée sur le marché du travail de plus en plus tardive et des réformes qui contraignent les agent·e·s à prolonger leur activité pour obtenir une pension décente. L'usure professionnelle pèse plus lourd sur les fins de carrière. Si l'amélioration des conditions de travail est un élément déterminant pour y pallier, la FSU revendique la mise en place rapide d'un dispositif de cessation progressive d'activité et d'aménagements de fin de carrière dans la Fonction publique.

129

130 *II.4.e) Pour une véritable formation professionnelle*

131 La formation professionnelle doit intégrer l'objectif de rendre les personnels actrices et acteurs de leur métier. Elle ne doit être ni descendante ni prescriptive.

132 Tous les personnels doivent bénéficier d'une formation initiale et continue, sur le temps de travail, qui ne se résume pas à une adaptation à l'emploi mais favorise l'accomplissement personnel sous toutes ses formes et soutienne les projets de carrière et de mobilité. Les employeurs publics doivent assurer le remplacement des agents qui partent en formation afin de garantir la continuité du service public et l'effectivité du droit à formation.

133 Le droit de chaque agent à pouvoir être formé en vue d'une évolution professionnelle doit se traduire par un droit effectif à l'utilisation du compte personnel de formation. Pour cela, un financement spécifique du CPF doit être prévu pour que sa mise en œuvre ne se fasse pas au détriment des droits collectifs à la formation.

134

135 *II.4.f) Mobilité, reconversion, reclassement*

136 La loi de transformation de la Fonction publique prévoit un dispositif d'accompagnement qui n'a d'autre objectif que de faciliter les suppressions d'emplois ainsi qu'un détachement d'office dans le privé en cas d'externalisation de service public sans aucune garantie de retour dans la Fonction publique, ni limitation dans le temps ni possibilité de refus. Opposée à ces orientations, la FSU réaffirme sa revendication d'un droit réel à mutation choisie, géographique ou professionnelle (interne et externe à la Fonction publique quel qu'en soit le versant). Elle réaffirme la nécessité du contrôle paritaire des opérations de mutation et de mobilité intra-Fonction publique. La FSU s'oppose à toute forme de mobilité imposée.

137 La FSU revendique une amélioration des conditions de reclassement pour les personnels. Dans un contexte de suppression massive de postes, ce droit perd de son efficacité. Par ailleurs, le manque de postes adaptés empêche nombre de personnels d'être maintenus dans l'emploi alors qu'ils en ont les capacités.

138

139 **II.5. Défendre la situation des personnels contractuels**

140 La FSU fait du combat contre la précarité un enjeu majeur : le maintien voire l'augmentation d'un volume de personnels non titulaires n'est acceptable ni pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour le service public. La suppression des CUI sans se préoccuper de la situation des personnels concernés n'est pas acceptable. L'utilisation systématique des emplois aidés se substituant à des emplois publics est à proscrire.

141 La FSU demande que toutes les missions de service public, stables et pérennes soient assurées par des fonctionnaires. Il est indispensable pour cela de créer les postes là où les besoins existent et des corps (FPE, FPH) ou des cadres d'emplois (FPT) statutaires quand ils n'existent pas.

142

143 *II.5.a) Un plan de titularisation toujours d'actualité*

144 La FSU revendique un plan de titularisation rapide prenant en compte les services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées, adaptées à chaque secteur.

145 La FSU rappelle que l'emploi à temps complet et le ré-emploi pour tout·e·s les non-titulaires sont des axes de bataille.

147 *II.5.b) Les droits des contractuel·le·s*

148 La FSU revendique :

- 149 - une rémunération qui prend en compte la qualification et l'expérience professionnelle en référence à la grille du cadre d'emplois ou du corps de référence et qui intègre les montants correspondant aux sujétions particulières ou de conditions d'emploi difficiles. La FSU demande que les agents non titulaires puissent recevoir a minima le pied de grille du fonctionnaire remplacé ou le cas échéant la création d'espaces indiciaires ;
 - 150 - l'abolition des vacances ;
 - 151 - l'accès effectif à leur droit à la formation, tant pour l'adaptation à l'emploi qu'à la préparation de son avenir professionnel (concours, examens...), et aux congés formation ;
 - 152 - l'accès à l'ensemble des dispositifs de l'action sociale ;
 - 153 - la prise en compte de l'ancienneté et de la nature du contrat en cas de nouveau contrat auprès d'un même type d'employeur public.
- 154 La FSU s'oppose au « contrat de projet » créé par la loi de transformation de la Fonction publique.

155

156 *II.5.c) Égalité professionnelle*

157 La FSU revendique un plan de lutte contre les discriminations au recrutement et aux conditions d'emploi. Celles-ci touchent principalement les femmes : temps incomplets imposés, non reconduction de contrat des femmes en situation de grossesse, pressions de l'employeur...

158

159 *II.5.d) AESH, un corps à créer*

160 Depuis 2014, la transformation en cours des AVS en AESH a permis une légère évolution des conditions d'emploi, notamment en introduisant la possibilité de CDIisation des personnels. Cela reste insuffisant au vu de leurs conditions de travail très souvent insatisfaisantes et pour qui la généralisation des PIAL va engendrer de nouvelles dégradations sans permettre une meilleure prise en compte des besoins des élèves suivis. C'est pourquoi la FSU revendique la création d'un corps de catégorie B-type de la Fonction publique pour les AESH.

161 Pour les AESH actuellement sous contrat, la FSU revendique :

- 162 - un emploi à temps complet pour toutes et tous les AESH qui le souhaitent ;
- 163 - une répartition du temps de travail qui prenne en compte la réalité du travail réalisé (réunions, préparation matérielles, rendez-vous avec les différents professionnels...);
- 164 - l'application d'une grille indiciaire de référence assise sur le B-type ;
- 165 - l'amélioration des conditions de travail ;
- 166 - le développement d'une réelle formation professionnelle, initiale et continue, qui tienne compte des différents aspects et de l'évolution du métier.

167

168 **II.5.e) Élargir les compétences des commissions consultatives paritaires**

169 Les CCP doivent voir leurs compétences élargies à l'examen de l'ensemble des situations individuelles et être une instance d'appel sur tous les éléments de contrat : rémunération, reconnaissance de la qualification, renouvellement, mobilité...

170

171 **II.6. Rémunérations**

172 Les politiques d'austérité récurrentes et le développement de pratiques managériales d'individualisation, selon le « mérite » ou à la performance, rendent les rémunérations des fonctionnaires de moins en moins lisibles et de plus en plus inégalitaires.

173 Les avancées du protocole PPCR sont encore trop limitées. Ce ne peut être qu'une première étape qu'il faut poursuivre et amplifier. D'autant que les mesures positives (revalorisation des grilles et du point d'indice) sont contre-carrées par le gel du point, le jour de carence, la CSG mal compensée, l'allongement du calendrier déjà trop étalé des revalorisations prévues par le protocole PPCR. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires ne cesse de reculer.

174

175 *II.6.a) Revaloriser la valeur du point d'indice*

176 La FSU revendique la revalorisation rapide de la valeur du point d'indice dans le cadre d'un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 2000. Celle-ci doit appuyer son indexation sur les prix et sur l'attribution uniforme de points additionnels sur l'ensemble de la grille indiciaire pour redonner de l'attractivité aux carrières de la Fonction publique.

177 La FSU exige des négociations salariales annuelles qui permettent une réelle progression du pouvoir d'achat.

179 *II.6.b) La reconstruction de la grille*

180 La FSU revendique la poursuite de la revalorisation des échelles de rémunération et de leurs amplitudes, une revalorisation significative des catégories C et B et l'alignement des corps « petit A » sur l'échelle indiciaire A-type.

181 Une politique de requalification ambitieuse des emplois et de promotion des personnels est nécessaire pour tenir compte de l'évolution des métiers et des qualifications mises en œuvre.

182

183 *II.6.c) Indemnitaires et sujétions particulières*

184 Malgré les mesures de **transfert** primes-points, le poids des indemnités continue de croître, mettant en péril les principes de transparence et d'égalité de traitement avec de surcroît des conséquences négatives sur la protection sociale et le taux de remplacement de la rémunération par la retraite. Cette politique de rémunération, véritable levier managérial, et en concurrence les personnels, les divise et ne permet pas d'améliorer la qualité des services publics, au contraire. Pour ces raisons, la FSU s'oppose au RIFSEEP qui s'est généralisé à une majorité de corps. La FSU revendique l'harmonisation des indemnités et de leurs montants pour les intégrer dans le traitement ; la revalorisation des rémunérations doit d'abord se faire par l'indiciaire et les indemnités se limiter à l'exercice de sujétions particulières.

185 Certaines conditions particulières d'affectation, pour assurer la continuité territoriale du service public, nécessitent des mesures spécifiques de rémunération ou d'avantages spécifiques d'ancienneté par exemple. C'est notamment le cas pour les territoires ultra-marins, les zones en déficit d'attractivité ou les zones de vie chère.

186

187 *II.6.d) Égalité professionnelle*

188 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent en particulier parce que les femmes exercent plus souvent à temps partiel ou interrompent leur activité (95 % des congés parentaux). Pour les personnels dans cette situation, la vitesse d'avancement au sein des grilles en est ralentie doublement : du fait d'exercice à taux réduit mais aussi parce que le regard de l'évaluateur en est modifié.

189 La FSU revendique la revalorisation des filières sur le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

190 Le développement de la politique indemnitaires pénalise particulièrement les femmes du fait de l'exercice de fonctions différentes ou d'une moindre reconnaissance de leur « mérite »

191 Le protocole que la FSU a signé est un outil sur lequel s'appuyer pour faire pression : les mesures annoncées ne seront suivies d'effet que si les employeurs s'en emparent réellement.

192

193 **II.7. Personnels en situation de handicap**

194 Dans la Fonction publique, l'emploi des personnes en situation de handicap a progressé (pour 2018 : 6,76 % dans la FPT, 5,67 % dans la FPH, 4,65 % dans la FPE).

195 Le MEN, avec 3,62 % de taux d'emploi des personnes en situation de handicap, peine à atteindre l'objectif fixé dans la convention MEN/FIPHFP de 4,4 % en 2019. Il devra fournir très rapidement un effort pour atteindre le taux légal de 6 %, d'autant qu'il ne sera plus exonéré de la contribution financière à compter du 1/1/2020.

196 Dans un contexte où de plus en plus d'employeurs publics emploient près de 6 % de personnels en situation de handicap, il est urgent que le gouvernement trouve d'autres moyens de financement du FIPHFP que la contribution des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi.

197 Le décret 2018-502 du 20 juin 2018 institue une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction. La FSU revendique la mise en œuvre réelle du reclassement des personnels avec les moyens associés (GT reclassement, interlocuteurs identifiés, aménagement de poste...).

198 Les procédures d'accès à la reconnaissance et aux aides doivent être simplifiées et respectueuses de toutes les situations de handicap.

199

200 **II.8. Retraites**

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

202

203 *II.8.a) Constat*

204 Depuis 30 ans, les réformes n'ont cessé de dégrader le montant des pensions : allongement de la durée de cotisation (43 ans pour la génération 1973), report de la date de départ à 62 ans, désindexation des salaires puis des prix. Le taux de remplacement net moyen public-privé (rapport entre le montant de la première pension et du

dernier salaire) tourne autour de 66 % contre 76 % en 1999. Des solutions de financement existent : cette baisse des pensions doit être stoppée et les pensions revalorisées.

205

206 *II.8.b) Code des pensions*

207 Il est un élément du statut du fonctionnaire lié au choix français d'une fonction publique de carrière qui garantit une progression salariale. La rémunération est liée à une grille (séparation du grade et de l'emploi) et non à des choix individuels de la hiérarchie. La pension assurée par le budget de l'État pour la FPE ou par la CNRACL et calculée sur l'indice détenu dans les 6 derniers mois d'activité est bien assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique.

208

209 *II.8.c) Droits familiaux*

210 Les effets des enfants reposent principalement sur la carrière des femmes. Des mesures de compensations sont nécessaires tant que des écarts persisteront entre les hommes et les femmes. La FSU continue de réclamer le rétablissement de la bonification d'un an par enfant, et l'attribution de 4 trimestres d'assurance. La réversion doit garantir le niveau de vie du conjoint-e survivant-e et être étendu aux couples pacsés. Ce dispositif ne doit pas être renvoyé à toute autre forme d'épargne complémentaire.

211

212 *II.8.d) Réforme par points, vers une nouvelle dégradation des pensions*

213 Il n'y a pas de formule magique comme le slogan « *un euro cotisé donne lieu aux mêmes droits pour tous* ». Le contrat intergénérationnel et les mécanismes de répartition et de solidarité associés au régime actuel sont incontrournables.

214 Dans ce système à points, les salarié-e-s cotisent sans garantie du niveau de pension. La nature contributive de ce régime va remettre en cause les mécanismes de solidarité qui représentent aujourd'hui plus de 20 % des pensions versées. L'accumulation de points entretient l'illusion d'une épargne individuelle où chacun-e paye pour sa propre retraite ; elle pénalisera encore plus celles et ceux ayant subi des périodes de chômage, de temps partiel, de précarité et celles et ceux ayant de faibles indemnités plus particulièrement les femmes. Où est donc la plus grande équité lorsqu'on veut restreindre les mécanismes actuels de solidarité ? De plus, malgré l'augmentation future du nombre de retraité-e-s, la volonté de maintenir le montant des pensions dans une enveloppe constante ne pourra se traduire que par une baisse des pensions.

215

216 *II.8.e) Revendications*

217 Le débat sur les retraites relève d'enjeux sociaux, économiques et culturels considérables. L'enjeu fondamental quelles que soient les évolutions démographiques est celui des moyens à mettre en œuvre en termes d'emploi, de croissance et de répartition des richesses pour tenir les engagements de solidarité entre les générations. La FSU réaffirme son attachement au droit à la retraite dès 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires. Elle revendique l'intégration dans la durée cotisée des années d'études et des périodes de formation, stages, services civiques et de chômage. Elle s'opposera à toute tentative d'abandon du code des pensions et à toute individualisation de la retraite.

218

219 **II.9. Action sociale**

220 L'action sociale, interministérielle ou ministérielle, en direction des personnels est un facteur essentiel de leur qualité de vie : logement, garde des enfants, loisirs et vacances, aides adaptées aux étapes de la vie (par ex. : installation, études des enfants, accidents et moments difficiles de la vie, retraite...).

221 La communication institutionnelle doit permettre à chaque personnel, quel que soit son statut, de connaître les prestations offertes et les démarches pour les obtenir et de connaître le rôle des représentant-e-s des personnels dans les instances d'action sociale.

222 L'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés (3 % de la masse salariale) et utilisés à plein. La FSU revendique par ailleurs une adaptation et un élargissement de la nature et du périmètre des actions au regard des réalités des situations. En outre, la FSU revendique l'obligation de création de comité d'action sociale dans toutes les collectivités territoriales.

223 L'investissement syndical (tirant conséquence de ce que l'action sociale est la propriété des personnels) est un facteur important du développement de l'action sociale. Par son action incessante, la FSU y participe et obtient des avancées,

224

225 **Zoom – Défendre les instances de consultation !**

226 Le statut garantit aujourd'hui que les personnels « *participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.* » C'est une des idées-forces de la conception du fonctionnaire citoyen qui fonde notre Fonction publique de carrière.

227 C'est ce que remet en cause le projet de loi gouvernemental dit de « transformation de la Fonction publique ». S'il était promulgué, celui-ci aboutirait à la fusion des CT et CHSCT d'une part et à la suppression des compétences des CAP pour tout ce qui relève en pratique du déroulement de la carrière des personnels : avancement, promotion, mutation.

228 Son objectif est clair : faire reculer les droits des personnels par la réduction drastique des possibilités d'intervention syndicale.

229 Concernant les carrières, la consultation des représentant·e·s des personnels serait renvoyée au CT et circonscrite aux seuls principes de gestion (barème, lignes directrices de gestion). L'action syndicale dans les CAP, pour la défense des situations individuelles et collectives des personnels sur les actes majeurs de gestion de leur carrière – notamment en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes –, serait rendue impossible. Nombre de décisions deviendraient opaques, susceptibles de passe-droits, d'arbitraire ou de clientélisme. Les modalités de contestation et de défense du principe d'égalité de traitement seraient extrêmement restreintes.

230 C'est toujours cet objectif qui est visé avec la disparition des CHSCT, outils essentiels pour défendre les conditions de travail, empêcher de nouvelles dégradations et gagner des améliorations, mais aussi dans les cas de harcèlement au travail, de plus en plus nombreux dans le contexte de pression managériale accrue. En concentrant sur les seul·e·s élu·e·s en comités techniques, rebaptisés ou non, toutes les questions traitées aujourd'hui dans trois instances, distinctes, le risque couru d'une perte d'efficacité syndicale est grand s'il n'est pas maîtrisé.

231 À l'opposé de ces orientations, la FSU défend un renforcement des prérogatives des CAP et leur consultation obligatoire pour tous les actes relatifs aux carrières, condition majeure pour le respect de l'égalité de traitement, la transparence et le respect de règles de gestion objectives et connues de toutes et tous. Pour cela, elle défend le principe de lignes directrices de gestion et de barèmes qui soient débattus et dont la mise en œuvre soit vérifiée.

232 Pour la FSU, la cohérence d'intervention syndicale entre les différentes instances, CAP, CT et CHSCT, doit être préservée et renforcée !

233

234

Zoom – Laïcité

235 La laïcité est une construction philosophique, politique et juridique à laquelle la FSU est attachée, parce qu'elle garantit l'absolue liberté de conscience pour chaque individu·e, et l'égalité des droits. Le statut des fonctionnaires est un des instruments pour des services publics qui respectent la liberté d'opinion et d'expression de toutes les usager·es. Dans l'éducation, la laïcité permet la réflexion dans tous les champs disciplinaires, ainsi que la construction de l'esprit critique, à l'abri des pressions idéologiques, confessionnelles, économiques ou politiques. L'école favorise la confrontation des points de vue, elle fabrique ainsi un rempart contre la montée des obscurantismes et des dogmatismes.

236

237 *Remises en cause à tous les étages*

238 Dans un contexte où certains religieux cherchent à peser toujours plus dans des débats de société pour infléchir les décisions politiques, la laïcité fait l'objet d'attaques multiformes défigurée par l'extrême droite pour mieux distiller son venin xénophobe, trahie par le président de la République, elle est détournée voire bafouée par des élu·es à tous les niveaux (encouragement de processions, installation de crèches de Noël dans les mairies, soutien aux actions anti-avortement, restrictions à l'accès aux cantines scolaires, adoption de chartes régionales de la laïcité conditionnant l'octroi de subventions...).

239

240 *A l'école*

241 Le ministre de l'Éducation n'est pas en reste quand il entend faire voter dans la loi « confiance » une extension des financements publics aux classes maternelles du privé sous contrat. A son arrivée au ministère il avait prêché pour une laïcité toute imprégnée des traditions... chrétiennes (« pourquoi pas des crèches dans les écoles ») et avait souvent réduit le sujet de la laïcité à l'école à son enseignement plutôt qu'à sa pratique. Le ministre ne manque pas une occasion d'entretenir la confusion sur le rôle de l'école publique. Ainsi en avril 2018 déclarait-il : « Espérances banlieues est le modèle de ce qu'on devrait faire dans le public et dans le privé », et de vanter la nécessité de faire converger « des valeurs entre les familles et les établissements ». Quand on sait comment ces établissements privés hors contrat se soustraient à nombre d'obligations auxquelles satisfait le public, à commencer par la neutralité et le respect des programmes scolaires, on est éclairé sur les objectifs réels du ministre et son encouragement vis-à-vis de l'enseignement privé hors contrat dont le développement s'accélère depuis deux ans.

242

243 Alors qu'à l'école également certains tentent d'instrumentaliser la laïcité comme ce fut encore le cas à l'occasion de l'examen du projet de loi « pour l'école de la confiance » au Sénat, la FSU réaffirme que la laïcité respecte le droit de chacun-e de croire comme de ne pas croire, et refuse la logique du bouc émissaire ou de l'exclusion. Les pratiques enseignantes ont montré qu'il est tout à la fois possible de faire respecter les principes de laïcité en bannissant tout prosélytisme et de favoriser la participation de toutes les familles. La laïcité, porteuse d'égalité des droits, est de nature à créer du lien social. Pour la FSU, pour réaliser pleinement son ambition émancipatrice, l'École doit, en application des principes de la laïcité, favoriser l'accès de tou·tes les élèves aux savoirs et aux outils permettant la construction de leur esprit critique en dehors de toute pression idéologique, commerciale, religieuse ou politique.

244

245 *La laïcité selon Macron*

246 Dès sa campagne présidentielle, E. Macron s'est montré plus enclin à discourir sur la transcendance que sur la défense de la laïcité, allant même jusqu'à évoquer un « radicalisme laïque ».

247 En déclarant, devant la Conférence des Évêques en avril 2018, vouloir « réparer le lien abîmé entre l'Église et l'État », le président a levé le voile sur ce que le candidat qualifiait de « laïcité apaisée » et à propos de laquelle il affirme alors qu'elle « n'a certainement pas pour fonction de nier le spirituel au nom du temporel, ni de déraciner de nos sociétés la part sacrée qui nourrit tant de nos concitoyens ». Il a donné alors sa vision de la société laïque dans laquelle État et Églises sont placés sur le même plan, appelant les catholiques, que « les politiques ont profondément méconnus », à réinvestir la « scène politique, nationale comme européenne ». La FSU est déterminée à s'opposer à toute ingérence des Églises et des religions dans le fonctionnement de l'État.

248 En novembre 2017 il tentait de faire modifier l'article 19 de la loi de 1905 dans l'objectif d'accorder aux cultes des avantages fiscaux. La réaction du mouvement laïque à ce projet l'a conduit à l'abandonner. Un an plus tard, il annonçait par voie de presse sa volonté de réviser la loi de 1905 dans l'objectif de « réguler l'islam de France » et, au nom de la tolérance, reconnaître de fait les cultes et leur ouvrir les vannes de financements publics.

249 Il a fallu une mobilisation unanime du mouvement laïque pour qu'il dise i qu'il n'a plus l'intention de réformer cette loi ce qui ne signifie pas qu'il aurait changé d'avis sur le rôle de l'État vis-à-vis des religions.

250 La vigilance et l'action avec celles et ceux qui promeuvent la laïcité restent donc indispensables. Défendre la laïcité est aussi un impératif dans le contexte de crise économique et écologique, de régressions sociales et politiques. Le défi laïque est de construire des valeurs communes universelles, qui dépassent les particularismes, tout en respectant les libertés individuelles d'une population diverse par ses origines, ses cultures ou ses options spirituelles. Le combat laïque est ainsi indissociable du combat social pour une société plus juste, plus égalitaire et plus démocratique.