

THÈME 2 – Services Publics, un enjeu d’actualité. Les agent-es de la Fonction publique, des établissements publics, les salarié-es des services publics...

Introduction générale

Les services publics ont été affaiblis par des années de réduction drastique des financements publics, les privatisations et la mise en concurrence mais aussi par l’application de la RGPP, de la RÉATE, du nouveau management public dans le cadre d’une application rigoureuse des traités européens. Les politiques gouvernementales d’austérité dictées par les marchés ont aggravé, ces dernières années, les inégalités et compromettent encore les possibilités d’accès aux droits fondamentaux.

Les capacités d’intervention de l’État pour assurer l’égalité entre citoyen-nes et entre territoires ont été réduites, remettant en cause la qualité des services. Les collectivités territoriales ont été, elles-aussi, mises en difficulté. Les services publics et la Fonction publique sont pourtant des leviers incontournables pour sortir de la crise et garantir l’égalité des droits des citoyen-nes sur tout le territoire.

Les agent-es de la Fonction publique, des établissements publics, les salarié-es des services publics mettent en œuvre, au quotidien, dans des conditions de plus en plus difficiles, des missions essentielles à la vie de toutes et tous.

La FSU a fait de ces questions le centre de son action et de son engagement. Les chantiers à venir restent importants qu’il s’agisse des textes à abroger, des nouvelles règles à mettre en place pour permettre les évolutions nécessaires de la Fonction publique afin de mieux répondre aux besoins des usager-es et surtout, des enjeux liés aux finances publiques.

Partie 1

I. Services publics : un enjeu d’actualité

Introduction :

Les services publics sont à la fois un bien collectif et un outil d’accès et de gestion des « biens communs », déjà reconnus ou correspondant à des besoins nouveaux liés à l’allongement de la durée de vie, à l’évolution des modes de vie, à l’apparition de nouvelles technologies, aux exigences écologiques... Ils participent au développement économique et social du pays (infrastructures, formation et santé de la population...). Ils ont joué, en France, un rôle d’amortisseur reconnu sur les conséquences de la crise. Ils sont au cœur du contrat social issu de la Libération et les citoyen-nes y sont profondément attaché-es. Par ailleurs, les besoins sociaux continuent de croître, la demande des usager-es continue d’évoluer. Quand la mise en œuvre des services publics est laissée à la loi du marché, quand elle est renvoyée aux familles ou aux individu-es, c’est la société tout entière qui est fragilisée par l’aggravation des inégalités sociales et territoriales : on le voit avec la prise en charge du handicap, de la perte d’autonomie mais aussi avec le droit à l’éducation ou au logement.

Pour toutes et tous, c’est la qualité de toute la vie quotidienne qui est concernée aussi bien l’ensemble des équipements collectifs que l’ouverture des services et l’ensemble des prestations offertes aux usager-es de l’échelon communal à l’échelon national.

Les services publics sont des outils essentiels au service de politiques publiques, aussi bien économiques que sociales, devant favoriser un aménagement du territoire harmonieux, équilibré et s’inscrire dans un développement soutenable écologiquement et humainement. Les services publics sont les garants de la continuité territoriale dans les outre-mer. Ils contribuent au rattrapage des retards en équipements liés à la décentralisation et aux transferts aux collectivités d’un parc immobilier vétuste.

En s’appuyant sur un existant menacé et à préserver, il faut réaffirmer et élargir les champs qui doivent être couverts par des services publics et donc, les financements à assurer et les conditions de leur fonctionnement démocratique. Aujourd’hui, le niveau insuffisant de l’investissement public dans les services publics, l’incidence

néfastes des accords européens et internationaux sur le devenir de leurs missions et l'importance qu'elles revêtent en regard des politiques de cohésion sociale et territoriale, de développement et de gestion environnementale, constituent des enjeux primordiaux.

I-1. Une situation très dégradée

Ces dernières années ont vu l'affaiblissement des politiques sociales de l'État, de ses capacités d'intervention pour assurer l'égalité entre citoyen-nes et entre territoires. L'État social « redistributif » est devenu la cible privilégiée des politiques néolibérales avec pour leitmotiv : moins d'État, baisse drastique des dépenses et des recettes publiques (accentuation des inégalités devant l'impôt), privatisations et libre concurrence au sein de la mondialisation.

Les collectivités territoriales ont été, elles-aussi, mises en difficulté notamment par des transferts de compétences de moins en moins compensés financièrement.

Les gouvernements de N. Sarkozy, en même temps qu'ils affaiblissaient les services publics et la Fonction publique, ont voulu renforcer une organisation autoritaire et verticale de l'État, en détournant ainsi l'intervention publique au profit du privé.

Dans les territoires d'Outre-mer, la LOOM a participé de cette logique.

La réforme de l'État, engagée depuis ces deux dernières décennies, s'est accélérée sous le quinquennat Sarkozy. La déclaration de F. Fillon d'octobre 2007 : « la réforme de l'État supposera que chacune et chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de service, moins de personnels, moins d'État sur son territoire » en caractérisait bien les intentions. Elle s'est construite autour de plusieurs axes cohérents :

La révision générale des politiques publiques (RGPP), entreprise de destruction systématique des services publics, s'appuyant sur une marchandisation des pratiques, des mutations de structures ou des transferts de missions à des agences ou au secteur privé. Cette réforme s'est focalisée sur l'enjeu budgétaire avec le non-remplacement d'un-e fonctionnaire sur deux partant à la retraite et s'est appuyée sur une mutualisation à marche forcée des services ; si le bilan est négatif du point de vue de la lisibilité pour les usager-es et en terme d'économies très significative, il est surtout désastreux au niveau du service rendu aux usager-es et des conditions de travail des agent-es.

En Guyane, la RGPP a produit les effets les plus dévastateurs en stoppant brutalement le développement de tous les services publics, en en faisant une terre d'expérimentations dangereuses (contractualisation, recrutement local de fonctionnaires d'État, privatisations...)

Les créations d'emplois dans les secteurs prioritaires (éducation, justice, sécurité) prévues par le gouvernement actuel se font au prix de suppressions d'emplois dans les autres ministères et dans des opérateurs qui n'étaient pas jusque-là touchés par la politique du non remplacement d'un départ en retraite sur deux. Sans compenser les 150 000 postes supprimés par la RGPP, ils s'accompagnent aussi de redéploiements entre services, y compris au sein des ministères prioritaires. La FSU continue de dénoncer cette politique à moyens constants. La FSU prend acte de l'annonce de l'abandon de la RGPP mais elle considère que la Modernisation de l'Action Publique (la MAP), pensée sous le prisme dogmatique de l'austérité, obéit aux mêmes logiques : au prétexte de rendre l'action publique plus efficace et adaptée aux besoins des citoyen-nes, il s'agit surtout de valider une réduction des dépenses publiques et donc des missions des services publics. La FSU s'oppose à cette logique.

Parce que les services publics « à la française » sont une véritable chance, créatrice de richesses pour toute la société, leur modernisation doit être pensée à l'aune de leur renforcement et de leur développement.

La RGPP s'est accompagnée d'une nouvelle gouvernance avec une structuration en réseau, le renforcement des hiérarchies locales, la mise en œuvre du Nouveau Management Public, la contractualisation, la précarité, tentant d'imposer la primauté du contrat sur la loi.

Cette nouvelle gouvernance a été marquée dans nombre d'administrations par un renforcement de l'autoritarisme et une détérioration des conditions de travail, une déshumanisation des SP, liées notamment aux effets destructeurs de la politique du chiffre.

Elle s'est appuyée sur la logique de la gestion à la « performance » théorisée avec la LOLF. La LOLF a conduit au dévoiement de missions de service public au profit de critères de gestion financiers dans une logique de

rentabilité, avec une intégration extrêmement forte de l'encadrement dans ses pratiques et une conception managériale de la gestion des personnels. Cette logique est étendue à tous les niveaux avec par exemple les contrats d'objectifs passés entre rectorats et EPLE. La FSU réaffirme ses mandats du Congrès de Lille sur la LOLF.

L'État a transféré nombre de ses missions aux collectivités locales au moment où les besoins explosaient (tout en les accusant ensuite de créer trop d'emplois publics !). Dans le même temps, il s'est réorganisé au niveau territorial en renforçant son niveau régional et en donnant aux préfets des pouvoirs de pilotage accrus. Tout cela participe d'une politique générale d'austérité orchestrée par le TSCG et qui se poursuit sous le gouvernement actuel dans toutes les fonctions publiques.

La réforme des collectivités territoriales (CT) de décembre 2010 a été imposée dans le contexte de la suppression de la taxe professionnelle et de la mise en œuvre de la RéATE (réorganisation administrative et territoriale de l'État) sans qu'une réforme globale de la fiscalité ait été initiée vers un rééquilibrage plus juste entre IRPP, entreprises, taxes locales, patrimoine, TVA... Elle n'a pas contribué à la simplification annoncée et incluait une réforme électorale où la démocratie n'a rien à gagner. Outre la création d'un-e conseiller-e territorial-e unique, elle avait prévu l'achèvement de l'intercommunalité, la création de métropoles et rendu possible la fusion de départements et régions. Ces évolutions territoriales ne sont pas sans effets sur les missions des collectivités.

Cette réforme a laissé de côté des questions aussi essentielles que celles des régulations et péréquations garanties par l'État ou de l'impôt local qui pèse progressivement plus sur les ménages que sur les entreprises et est particulièrement inégalitaire.

La question de la répartition des compétences entre les différents niveaux de collectivités est importante et reste posée, la loi de 2010 ne tranchant pas ce sujet. Quoiqu'il en soit c'est à l'État de garantir un développement équilibré des services publics sur le territoire.

Un « acte III » de la décentralisation a été annoncé par F. Hollande dès sa campagne, et le projet de loi est en cours de finalisation. Supposée au départ articuler réforme de l'État et décentralisation, elle est limitée à la décentralisation, ce que la FSU conteste. La FSU rappelle son exigence d'un bilan des actes précédents avant toute nouvelle étape de décentralisation. Ce qui est connu aujourd'hui de la future loi est inquiétant. Des compétences qui aujourd'hui relèvent d'une collectivité (la région par exemple) pourraient être déléguées à un autre (département ou future communauté métropolitaine) dans le cadre d'une contractualisation. Ce serait une « décentralisation à la carte ». Une telle réforme institutionnelle risque de conduire à un éclatement et un affaiblissement des politiques publiques et de la structure des territoires, préjudiciable aux citoyen-nes et à la démocratie. Le projet n'aborde pas la question des péréquations financières, ni l'exigence de justice fiscale (impôts locaux non progressifs). De plus, aucune autre réponse en termes d'organisation de l'activité de service public de l'État, par exemple par la déconcentration de la mise en œuvre de certaines missions dans le cadre de politiques publiques nationales, n'a pu être débattue. Le gouvernement a donné la priorité au dialogue avec les associations d'élus-es. La FSU revendique une réforme ambitieuse qui donne plus de souffle à la démocratie territoriale et au développement des services publics pour faciliter la cohésion sociale et l'égalité sur tout le territoire.

Dans l'état actuel des projets connus, la FSU continue d'affirmer son opposition à un nouvel acte de décentralisation.

En Alsace, le projet de fusion des deux départements et du conseil régional en une Collectivité Territoriale Unique, est déjà très avancé. La FSU s'oppose à ce projet qui aurait des conséquences néfastes pour les services publics de proximité, pour les droits sociaux (notamment le droit du travail) et entraînerait la régionalisation d'un certain nombre de compétences relevant de l'État (et le développement de partenariat public - privé).

Les services publics sortent considérablement affaiblis par cette politique notamment du fait de la réduction des financements publics, des externalisations, des privatisations et de l'ouverture à la concurrence des monopoles (entreprises en réseaux).

La FSU dénonce le recours aux Contrats de partenariat public-privé qui donnent à la puissance publique la possibilité de déléguer au secteur privé la construction, la gestion et parfois l'exploitation d'équipements publics. Ceux-ci sont de plus en plus fréquents ainsi que le recours à des GIP (Groupements d'Intérêt Public). L'État et un nombre croissant de collectivités se sont lancés dans cette démarche (transport, santé, éducation,

justice...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et de l'utilisation de fonds publics au profit de structures privées avec des surcoûts très importants in fine.

Les inégalités de prise en charge des missions de service public selon les territoires se sont aggravées, tant dans les espaces infra-régionaux qu'entre régions (et particulièrement avec l'Outre-mer). Les difficultés croissantes des collectivités pour obtenir du crédit auprès des banques amplifient le phénomène.

La politique de désengagement de l'État vis-à-vis de l'Établissement public AEFÉ (Agence pour l'enseignement français à l'étranger) a des conséquences néfastes : hausse des frais de scolarité, précarisation des personnels, récupération du réseau par des opérateurs privés.

I-2. Des services publics pour l'égalité

1-2-1- Défendre et développer les services publics

Dans un contexte de crise économique et sociale qui dure, les attentes sont fortes : emploi, logement, formation, retraites, petite enfance, transports, perte d'autonomie, culture, santé, justice, éducation... La Fonction Publique et les services publics doivent trouver un nouvel élan au service des besoins de la population et des territoires, pour la satisfaction des besoins prioritaires et la recherche de l'intérêt général. La FSU réaffirme les principes et les valeurs qui fondent l'action des services publics (proximité, égalité d'accès, justice, solidarité, démocratie, continuité ...). Pour atteindre ces objectifs, il faut le rétablissement de tous les postes supprimés ces dernières années et la création du nombre de postes statutaires nécessaires.

La FSU mobilisera les personnels pour obtenir du gouvernement qu'il s'engage dans une planification de ces créations d'emplois et mette en œuvre les mesures indispensables permettant les recrutements effectifs de fonctionnaires pour couvrir ces emplois.

La FSU continuera d'agir pour que le gouvernement permette à la Fonction publique et aux services publics de jouer tout leur rôle et d'être reconnus comme des investissements d'avenir !

Les services publics recourent des activités qui relèvent de l'intérêt général et ne peuvent donc être laissés aux initiatives privées et aux lois du marché. Les activités des services publics « non marchands » représentent 20 % du PIB. Les politiques publiques et les agents qui les servent ont un coût qui augmente légitimement à la mesure des besoins de la société et nécessite un fort investissement.

Laïcité, accessibilité, gratuité, solidarité sont constitutifs d'un projet social juste, égalitaire. Concernant l'Éducation, la Santé, la Justice, l'Éducation populaire ou la Recherche, les besoins s'accroissent. Au niveau du logement ou de l'environnement, ils se confirment et se diversifient.

Agir pour l'égalité c'est agir à la fois pour le retour de services publics privatisés et de missions externalisées dans la sphère publique (eau, énergie, transports...), garantir le maintien et le développement des services publics non marchands (éducation, santé...) et assurer leur continuité.

I-2-2- Réduire les inégalités

Les services publics, les politiques publiques doivent garantir partout et pour toutes et tous l'effectivité des droits. Ce souci de justice sociale intègre la possibilité de la gratuité pour les usager-es (santé, éducation, transports, service bancaire public, justice ...) et doit prévoir des mesures de non facturation des minimums vitaux de services pour les personnes à faibles revenus. La défense et l'extension de la sphère de la gratuité constituent une des batailles importantes à mener dans les années à venir. Parce qu'elles imposent des choix, s'opposent à la logique marchande, obligent et favorisent une citoyenneté active.

I-2-3- Répondre aux besoins nouveaux et prioritaires

Il faut aussi de nouveaux services publics, définis avec les citoyen-nes, pour faire face aux nouveaux défis liés aux évolutions sociales et démographiques (allongement de la durée de la vie) et aux exigences écologiques. Cela doit se faire avec des personnels sous statut, formés et qualifiés.

Les territoires urbains et ruraux ont déjà connu de profondes modifications. Ils vont continuer à évoluer. La quasi-disparition des services publics de certains territoires pèse lourdement sur les conditions de vie des citoyennes. Les politiques publiques de ces prochaines années devront s'attaquer aux logiques ségrégatives en augmentant les moyens partout où les inégalités doivent être combattues et en assurant la présence des SP sur l'ensemble du territoire. Une véritable politique de la Ville ne peut ignorer les besoins en matière de logement ni de santé, de transports ou d'emploi.

Garantir une offre de logement suffisante pour répondre à l'ensemble des besoins, notamment ceux des personnes les plus modestes, doit être l'ambition première d'une nouvelle politique du logement, en refusant les logiques ségrégatives (construction de logements effectivement sociaux, réquisition de logements vacants...)

Articuler vie privée et vie professionnelle pour les parents constitue un enjeu majeur de société, en particulier pour les femmes. Une politique publique en faveur de la petite enfance assurée par le service public doit permettre à toutes les familles le plein accès pour leur enfant à un mode d'accueil de qualité sans barrière financière, puis à l'école maternelle, dès deux ans pour les parents qui le souhaitent. Une politique publique de la petite enfance est aussi un levier pour assurer le droit au travail des femmes et constitue un investissement pour l'avenir.

La FSU revendique la création d'un véritable service public de la petite enfance, de qualité et gratuit, et se donne un mandat d'étude sur cette question.

Aujourd'hui la perte d'autonomie - liée à une situation de handicap ou au vieillissement - est un drame pour la personne touchée et pour sa famille. La FSU considère nécessaire la création d'un droit universel sans condition d'âge compensant la perte d'autonomie, quelle qu'en soit la cause et pris en charge par la solidarité nationale. La FSU s'est opposée à la création d'une assurance dépendance obligatoire. Elle demande l'égalité d'accès à ce droit sur l'ensemble du territoire. Elle considère que ce droit doit s'inscrire dans une démarche de services publics, au plus proche des besoins et des réalités locales, dans un cadre national qui en définisse les objectifs (structures publiques de soin et de prévention de proximité, structures hospitalières, accès au logement social adapté...). Un pôle public de services, d'institutions et d'établissements dans chaque département et sous la responsabilité du Conseil général semble un cadre pertinent. Les droits des salarié-es de ce secteur doivent être garantis et protégés : statut, conventions collectives, formation, rémunérations des qualifications, conditions de travail, lutte contre la précarité...

Les jeunes, les salarié-es, les chômeuses et chômeurs doivent pouvoir accéder à un droit effectif à l'orientation dans leur parcours vers la qualification. Ils doivent pouvoir s'adresser à un véritable service public.

La FSU se prononce pour un service public de l'orientation articulé en deux branches distinctes : d'une part pour les jeunes en formation initiale, quel que soit le ministère dont ces jeunes relèvent, un service de l'EN structuré autour du réseau des CIO, dotés d'un nombre suffisant de CO-Psy, chargé-es de la mise en oeuvre des conditions d'une scolarité et d'une orientation réussies, du suivi des élèves et de la prévention des sorties sans qualification. Et d'autre part, un service public qui s'appuie sur Pôle Emploi, les GRETA, l'AFPA, les CFPPA et les Missions Locales, en direction du public adulte, salarié, en recherche d'emploi ou de reconversion, de VAE, et des jeunes en recherche d'insertion. Ceci suppose que l'orientation des adultes soit véritablement assurée par le service public, et non externalisée.

La FSU exige que les CIO, leurs personnels et leurs missions restent au sein de l'Education Nationale. La FSU s'oppose tout autant à ce que le bloc « formation professionnelle / emploi » devienne la prérogative des régions. La FSU refuse que l'Etat se déleste de prérogatives essentielles en matière de formation, perdant ainsi le moyen de conduire une véritable politique de démocratisation et d'élévation des qualifications, au profit de 26 politiques, soumises aux intérêts locaux dans une vision fautive de l'adéquation emploi/formation.

La déclinaison à échelle territoriale (région, département, territoire, ville, bassins d'emploi) des politiques de l'emploi, la mise en synergie, la construction de convergences, les prises d'initiatives sont absolument nécessaires. La FSU est favorable à la construction de services publics de l'emploi régionaux, départementaux ou locaux et s'oppose à une régionalisation de Pôle emploi éclatant la structuration nationale de Pôle emploi en un

puzzle régionalisé, diversifié. Les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle doivent être, en premier lieu, de la compétence nationale de l'État, qui doit assurer l'égalité de traitement entre les territoires.

Parce qu'il s'agit avant tout de faciliter l'accès, de raccourcir les délais et d'assurer à toutes et tous un traitement juste et respectueux des droits, il faut revenir sur la refonte de la carte judiciaire qui a fait disparaître quasiment 400 juridictions en l'espace de cinq ans (TI, TGI, Prud'hommes...) éloignant ainsi les services des citoyens et des justiciables.

L'obligation de s'acquitter de timbres fiscaux pour pouvoir déposer un recours aux prud'hommes ou au tribunal administratif constitue à ce titre une rupture dans le principe d'égalité d'accès à la justice. L'accès à ces juridictions du 1er degré doit rester gratuit.

I-3. Des services publics, comment ?

I-3-1- Quelle(s) organisation (s) des SP, à quel(s) niveau(x) ?

Les inégalités entre territoires, à l'intérieur même des territoires sont importantes dans notre pays, les potentiels des collectivités territoriales aussi. C'est un des défis essentiels à relever dans les prochaines années. Si la proximité peut et devrait être un outil dans une véritable appropriation sociale, la décentralisation à un échelon territorial de proximité n'est pas en soi une garantie de démocratie, d'égalité et de transparence. L'intérêt général ne se résume pas à la somme des intérêts particuliers. Cela implique un véritable pilotage national (définition, orientation, contrôle...) des politiques publiques.

La FSU réaffirme son opposition à toute nouvelle étape de décentralisation, alors que les inégalités territoriales se sont aggravées, sans que de réelles péréquations financières n'aient été mises en place.

Elle réaffirme aussi son opposition à la logique libérale inégalitaire dans laquelle le projet d'un acte III de décentralisation se prépare. L'absence de contrôle a priori, de cadrage national et de financements conduit à une amplification des inégalités entre territoires qu'il ne s'agit pas de corriger seulement en aval par des contrôles a posteriori et des péréquations financières correctrices mais par des politiques publiques et fiscales globales et cohérentes en amont.

La FSU exige un véritable bilan avec les usager-es, les organisations syndicales, des actes I et II de la décentralisation. Les débats autour des projets actuels de la décentralisation et donc sur les évolutions du rôle de l'État, les modifications du paysage institutionnels restent cantonnés entre élu-es ou expert-es. Le projet de loi a été précédé de la signature d'un accord entre le gouvernement et l'ARF que la FSU a dénoncé. Ce projet de décentralisation ne répond pas à la question des inégalités croissantes entre territoires (organisation de la péréquation, choix de l'autonomie fiscale). Le remodelage territorial prévu (métropoles et communautés métropolitaines), intercommunalités ou fusion de communes souhaitée, fait craindre le risque de l'abandon de certains territoires. Dans les relations Etat- collectivités, est proposé notamment un droit à l'expérimentation, un allègement des normes, et une évolution des compétences, des régions, des départements, des métropoles. La FSU dénonce une concertation essentiellement réservée aux représentant-es de l'AMF, de l'ADF et de l'ARF et exige face à ce projet de décentralisation à la carte, qu'avant le débat parlementaire soit organisée une véritable concertation avec les usager-es et les organisations syndicales.

I-3-1-a - Égalité et coopération entre les territoires

Concernant l'Éducation de la maternelle à l'enseignement supérieur, la Santé, la Justice, l'Éducation populaire, ou la Recherche, les besoins s'accroissent. Au niveau du logement ou de l'environnement, ils se confirment et se diversifient. Il faut conforter et développer l'existant mais aussi reconstruire, par exemple Pôle emploi comme un véritable service public. Cela passe par une réorganisation des services de l'État, démocratique, au service des populations. Cela ne peut se faire qu'avec les personnels, dans le respect de leurs missions et statuts.

Cela implique la fin effective de la RGPP, une rupture effective avec sa logique et avec l'austérité budgétaire qui sert de fil à plomb à la MAP dans tous les secteurs (avec des créations d'emplois statutaires à la hauteur des besoins et l'arrêt immédiat du non-remplacement de fonctionnaires partant à la retraite). Cela implique aussi d'abroger la réforme des Collectivités Territoriales de 2010. Ce sont de véritables coopérations qu'il faut mettre en place, articulant politique nationale, mise en œuvre déconcentrée par les services de l'État et compétences

des CT. L'urgence est aujourd'hui de penser mieux le rôle de l'État sur l'ensemble du territoire, d'améliorer la qualité des services rendus à l'ensemble des usager-es et aussi d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des agent-es.

ZOOM : Pour un service public de l'emploi

Dans le contexte de croissance dramatique du chômage, le rôle du Service public de l'emploi, avec toutes ses composantes, est fondamental (AFPA, Ministère du Travail, Pôle-Emploi, Missions locales/PAIO, Cap emploi). L'état ne doit pas déléguer des missions du SPE.

Après le processus de démantèlement qu'il a connu, notamment à l'occasion de la fusion ANPE-ASSEDIC, la FSU exige un véritable plan de refondation et de rénovation du SPE. Le financement du SPE doit être assuré par l'État.

L'AFPA, après avoir été sauvé financièrement, doit retrouver un rôle central pour la formation professionnelle des personnes salariées actives ou privées d'emploi.

Les services du Ministère du Travail doivent voir leurs missions stabilisées et élargies, particulièrement en matière de contrôle du droit du travail, des entreprises et des licenciements. Les services de l'emploi doivent être développés, ainsi que les services de contrôle de la formation professionnelle. La réforme Sapin doit être abandonnée.

Les missions locales doivent être stabilisées en matière financière et voir leurs missions fondamentales d'accompagnement de l'ensemble des jeunes et la plénitude de leurs missions initiales rétablies (emploi, logement...). Elles doivent jouer un rôle essentiel dans un plan d'urgence en direction de la jeunesse (mesures pour l'emploi, mesures pour le logement, plan de formation professionnelle).

Pôle-Emploi doit être refondé comme un véritable service public, ce qui impose :

- Un nouveau plan de densification territoriale, plaçant les implantations au plus près des populations qui en ont besoin. avec notamment l'arrêt des visio-guichets, qui nient la nécessité d'une relation humaine et de surcroît accentuent la fracture numérique.

- L'arrêt de la multiplication des services à distance (plate-formes téléphoniques...).

- L'exercice plein et entier de la totalité des missions dont les luttes contre les discriminations, l'orientation professionnelle, l'expertise sur le marché du travail, l'accompagnement à l'emploi, l'indemnisation.

Chacun des métiers doit avoir toute sa place, sans développement d'une polyvalence bas de gamme ni recours à des contrats précaires. Il faut dissocier l'expertise métier liée à l'indemnisation et l'expertise métier liée au conseil.

- L'externalisation des missions d'appui et d'accompagnement des chômeuses et chômeurs (particulièrement exercé par les organismes privés) doit être arrêtée.

- Toutes les lois démembrant le Service Public doivent être abrogées, en particulier la loi dite Borloo (2005-32 du 18 janvier 2005) incluant les entreprises d'intérim dans le SPE, loi du 23 juillet 2010 (article 19) ouvrant à la concurrence totale les services de placement et l'ensemble des textes coercitifs à l'encontre des demandeuses et demandeurs d'emploi. L'État doit recentrer son action au plus près des usager-es par le biais des agences locales (dont l'offre raisonnable d'emploi, les radiations-sanctions et le contrôle des papiers). Les conventions de l'OIT (88,96) doivent continuer à être respectées en tant que textes de référence.

- La convention tripartite (signée dans un contexte économique considéré abusivement comme en sortie de crise) et ses déclinaisons doivent être renégociées compte tenu notamment des nouvelles données économiques et sociales.

- Concernant l'ensemble des personnels, il faut en finir avec les réorganisations incessantes et non concertées qui engendrent trop d'injonctions paradoxales permanentes et une augmentation des risques psychosociaux.

- Une loi de programmation sur l'ensemble du quinquennat doit permettre une articulation entre objectifs, renforcement pluriannuel en moyens et effectifs permanents.

La FSU soutient la construction d'un réseau des services publics de l'emploi européen, bâti sur la mutualisation des expériences aux contenus sociaux les plus forts et un mode de recensement du chômage plus conforme à la réalité. Ce service public de l'Emploi doit avoir un rôle particulièrement important dans les Outre-mers où les taux de chômage atteignent des niveaux records.

I-3-1-b- Le rôle de l'État

L'État doit assumer pleinement ses responsabilités d'acteur économique, social, culturel et écologique. Par les péréquations, la régulation, le maintien de son rôle d'opérateur public et la mise en œuvre des services publics nationaux, il se doit d'assurer l'égalité sociale et territoriale.

Aujourd'hui, certains services sont organisés sur le plan régional ou local, sous l'autorité des collectivités locales : c'est le cas de la distribution de l'eau, du ramassage des ordures ménagères, du transport scolaire... Ces services sont mis en œuvre par la collectivité, en régie, ou par des organismes publics, ou même par des entreprises privées dans le cadre d'une délégation de service public ou d'un marché public.

La définition des missions de l'Education nationale et l'ensemble de ses personnels doivent rester de la seule compétence de l'État.

Un certain nombre de missions (transports urbains, certains services à la personne...) semblent relever de services publics territoriaux. A quelle échelle, commune, département, région, faut-il gérer ces Services Publics ? Il faut examiner au cas par cas les réalités et les besoins. Par exemple, comment mettre en œuvre un véritable service public de la petite enfance sans pilotage national (lois, financements, régulations...) tout en envisageant la possibilité d'une gestion et mise en œuvre plus locale. Comment mettre en œuvre une véritable intermodalité entre transports publics locaux et inter-cités sans autorités organisatrices ?

Par contre la politique de sécurité publique mérite une « re-centralisation » au niveau ministériel. S'agissant de la politique de l'eau, sa définition ne peut que relever de l'État et sa mise en œuvre doit s'appuyer sur les services déconcentrés de l'État et sur les agences de l'eau, lesquels doivent mettre en œuvre une politique incitative d'aides aux collectivités désirant quitter la délégation de service public au privé.

La problématique de la formation continue des adultes peut s'organiser au plus près des territoires dans le cadre d'une gestion régionale mais nécessite une forte régulation et un cadrage national. Dans cette optique, les missions du SP de l'Éducation et de la formation que constituent les GRETA, les CFPPA doivent être réaffirmées. Mais pour la FSU, la formation professionnelle initiale sous statut scolaire, l'orientation scolaire, partie intégrante du service public national d'éducation et de formation, le service public de l'emploi ou encore les Missions Locales ne doivent pas être régionalisés.

La définition de la politique nationale d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) et la gestion de ses personnels doivent relever de l'État. Il appartient aux seuls établissements publics opérateurs de la mettre en œuvre, en arrêtant leurs propres orientations. Si les régions sont légitimes à exprimer leurs besoins et à apporter des financements complémentaires, elles ne sauraient en décider les orientations. En outre, leurs apports doivent s'inscrire dans un mécanisme national de péréquation visant à garantir l'égalité territoriale d'accès au service public. La définition de schémas territoriaux de développement de la recherche ne doit pas dépendre de la logique dite « d'excellence » prônée par le gouvernement Sarkozy et non remise en cause par le gouvernement actuel. La FSU revendique un service public d'ESR financé sur le budget de l'État. Elle exige un bilan des pôles de compétitivité, du Crédit Impôt Recherche et autres subventions déguisées aux entreprises, auquel elle soit associée.

I-3-1-c-La réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RÉATE) qui a accompagné la RGPP a eu des conséquences néfastes pour les personnels et les usager-es. Elle s'est traduite notamment par d'importantes modifications dans les structures (DR, DDI), largement contestées par les personnels. Conséquences : recul de l'accueil de proximité, remise en cause et réduction de fait de certaines missions (contrôle de légalité, privatisation de la délivrance des cartes grises...) ou même suppression (ingénierie publique au service des collectivités...). La FSU revendique la remise en question de la RÉATE et refuse de voir la Modernisation de l'Action publique (MAP) se substituer à la RGPP, notamment dans les ministères « non-prioritaires ». Une autre réforme de l'État ne peut se faire sans contrôle démocratique de la part des institutions parlementaires mais aussi de celui des usager-es et des personnels.

I-3-1-d- De nouvelles formes de mise en œuvre de missions de services publics se sont développées (GIP, agences, mise en réseaux de SP et d'associations à caractère privé avec labellisation...) tandis que les Établissements Publics voyaient leur situation évoluer négativement.

Concernant les GIP, leur caractère hybride pose plusieurs problèmes : une « gouvernance » à multiples têtes qui entrave leur fonctionnement ; les personnels issus de diverses composantes ont des difficultés à faire valoir leurs droits respectifs. De plus, le GIP peut embaucher hors statut, notamment au travers de CDD et nombre d'entre eux regroupent partenaires publics et privés, soumettant les premières à la logique de profit des seconds.

Il faut faire un bilan précis de ces mutations, de leurs conséquences, des perspectives (transformation, suppression, retour ou intégration dans la Fonction publique). Il faut en finir avec les logiques de la RGPP et redonner aux personnels et aux services la possibilité d'assurer sereinement leurs missions.

I-3-1-e- Au niveau des Directions Départementales Interministérielles (DDI), des transformations et regroupements ont déstabilisé les services et les personnels dont les métiers ont souvent perdu du sens. Les approches ne doivent pas être forcément uniformes suivant les secteurs concernés : DDTM (direction départementale des territoires et de la mer), DDCS (direction départementale de la cohésion sociale), DDPP (direction départementale de la protection des populations) et DDCSPP, et le type de missions exercées.

Concernant les DDCS, la FSU considère que les Services dédiés au Sport, à la Jeunesse et à l'Éducation populaire doivent retrouver un lien direct avec leur ministère, sortir de la DRH des ministères sociaux et quitter la tutelle directe des préfets. Il faut sortir des DDCS et DDCSPP les professeur-es de sport et conseiller-es d'éducation populaire et, aussi, les inspecteurs-trices et toute la filière administrative (personnels administratifs de l'Éducation Nationale).

Les Services « Éducation populaire, vie associative, jeunesse et sport » qui perdurent dans les DDCS et DDCSPP doivent être développés dans une structure spécifique régionale du MSJEPVA déclinée au plan départemental. Il en va du maintien des missions nationales éducatives et culturelles de ce ministère. Ses moyens doivent être renforcés en fonctionnaires et son budget augmenté.

La FSU continue à dénoncer et à mobiliser les personnels contre la poursuite de la réorganisation de l'État et de ses services déconcentrés par la généralisation des mutualisations des fonctions support des DDI ou le projet d'« Agence Régionale Sanitaire » qui laisse craindre un fort pourcentage d'externalisation des missions, de santé publique vétérinaire.

Quant aux services à spécificité d'Inspection sanitaire ou de protection des consommateurs-trices, ceux-ci devront retrouver toutes leurs capacités d'intervention, que ce soit en effectifs ou en moyens techniques.

I-3-1-f- Il faut aussi en finir avec le gaspillage des deniers publics lié au développement depuis plusieurs années des PPP (partenariats public-privé) dont ont largement bénéficié les groupes privés attributaires comme l'a montré le rapport de la Cour des comptes. Il faut mettre fin aux contrats de partenariat et aux externalisations qui fragilisent le service public notamment dans ses capacités d'ingénierie et d'expertise et faire rapidement un bilan de l'existant.

Il est nécessaire de faire le bilan du rôle des opérateurs et de leur pertinence : certains doivent être supprimés au profit de la réappropriation de leurs fonctions par les services de l'État.

1-3-2- a Rôle des CT et décentralisation

Il faut abroger la réforme des Collectivités Territoriales, votée sous Sarkozy. Ce sont de véritables coopérations qu'il faut mettre en place, articulant politique nationale, mises en œuvre déconcentrées par les services de l'État et compétences des CT. Une autre "réforme des Collectivités territoriales" doit permettre une meilleure lisibilité des échelons de décision et de mise en œuvre. Elle doit se faire dans le respect des instances démocratiques. L'actuel projet de loi n'est pas acceptable en l'état. On ne peut envisager une réforme des CT sans dans le même temps redonner à l'État, affaibli et meurtri par la RGPP et le nouveau management public, son pouvoir d'agir dans une République ni fédérale, ni régionalisée.

Une loi réformant les CT ne saurait se limiter à l'atteinte d'un point d'équilibre entre lobbying d'élus aux intérêts contradictoires entre eux, et avec l'État. Elle ne peut non plus être mise en œuvre « à la carte » de façon différenciée selon les territoires. La décentralisation ne peut être le moyen pour l'État de se défaire de ses missions centrales, comme cela a été le cas notamment en 2004. Concernant la clause générale de compétences, la FSU confirme son mandat : elle conteste le développement de l'activité des CT en dehors de leurs compétences qui doivent être définies par la loi. Si l'administration de la République est constitutionnellement décentralisée, un acte III ne doit pas conduire à l'édification de fiefs locaux et à la balkanisation du territoire. Il est encore temps de mieux fonder l'intérêt général en prenant en compte l'élaboration démocratique, y compris dans sa dimension sociale.

Les schémas départementaux de coopération intercommunale doivent être validés par les élu-es et les populations concernées, c'est une question de démocratie !

Métropoles : Le projet de loi sur la décentralisation prévoit la création de métropoles et de communautés métropolitaines, aux côtés des intercommunalités existantes. Des projets avancent sans transparence ni réel débat démocratique. En l'état actuel, les métropoles peuvent accentuer la complexité du mille-feuille des CT et accentuer les inégalités territoriales. Le transfert de compétences vers ces nouvelles collectivités, en plus de renforcer ces inégalités, risque d'imposer des transferts des personnels (avec tous les enjeux sur leurs métiers, leurs missions, leurs carrières) et peut menacer de nombreux services publics et emplois.

Les finances publiques constituent le levier principal de l'action publique. C'est l'enjeu d'une fiscalité qui assure un financement équitable et pérenne des missions de service public passant par un système de prélèvements juste, efficace, égalitaire, redistributif. La mise en œuvre de péréquations permet de rendre un bien public, un service public accessible et disponible dans les mêmes conditions, quel que soit l'endroit du territoire. Conséquence de la crise financière, des réticences des banques et du gel des dotations de l'État, de nombreuses collectivités territoriales sont en difficulté financière. La construction de véritables péréquations, une réforme de la fiscalité locale sont nécessaires ainsi que la création d'un pôle bancaire public chargé notamment d'assurer l'aide au financement des CT. Les politiques d'austérités qui prônent la baisse des dépenses publiques et qui entraînent le pays et l'Europe dans la spirale de la récession doivent être abandonnées.

I-3-2-b Des financements nécessaires

Il faut en finir avec les mesures qui privent l'État de milliards de recettes. Une grande réforme de la fiscalité directe et indirecte est indispensable pour assurer une redistribution des richesses produites, garantir des investissements collectifs pour l'avenir et permettre à l'État et aux CT de disposer des recettes nécessaires. La dépense collective pour des services publics de qualité doit reposer sur l'impôt, d'autant qu'elle est aussi un investissement pour l'avenir, qu'il s'agisse d'éducation, de santé, d'environnement...

Il faut enfin mettre en place une agence de financement et un pôle bancaire public, adossé et lié à la Caisse des Dépôts et Consignations et au réseau de la Banque de France.

I-3-3 La question des services publics au niveau européen : poursuivre les batailles

a) L'Union européenne ne reconnaît que des SIEG (services d'intérêt économique général) à côté de la « concurrence libre et non-faussée ». La Commission, arc-boutée sur le principe de la suprématie du marché, promeut une politique de libéralisation et d'ouverture à la concurrence des SIEG. La récente crise systémique qui frappe les économies capitalistes (libérales) s'est traduite en Europe par la mise en place, avec le MES et le TSCG, dénoncés par la FSU, et malgré ses engagements non renégociés par le gouvernement actuel de politiques d'austérités visant les services publics et organisant le démantèlement de l'état social et l'accroissement des inégalités.

b) Pour la FSU, le maintien et le développement des services publics exigent qu'ils soient confortés par la réglementation européenne et sortis de la concurrence. Les « services sociaux européens d'intérêt général » doivent être eux-aussi sortis de la concurrence (petite enfance, périscolaire, formation des chômeuses et chômeurs...). Il est également indispensable de réorienter une construction européenne sur d'autres bases favorisant plus de démocratie, un autre partage des richesses, le développement et l'amélioration des services publics et des mécanismes de solidarités collectives. La FSU continuera et renforcera sa participation aux initia-

tives allant dans ce sens : CAC (collectif audit citoyen), réseau européen « Une autre Europe maintenant ! » et avec la CES (Confédération Européenne des Syndicats)...

I-4. Agir et rassembler, personnels et usager-es, pour les SP

Reconstruire, réorganiser, développer les SP dont l'objet est la satisfaction des besoins sociaux de toutes et tous, sur tout le territoire, ne peut se faire sans contrôle démocratique par le biais des institutions ou organismes existants mais aussi par les usager-es et les agent-es.

Opposée à la contractualisation des rapports sociaux, la FSU revendique un dialogue social respectueux et visible à toutes les échelles de la Fonction publique. La supériorité de la « loi » sur le « contrat » doit être préservée.

Évaluer les conséquences des politiques publiques menées, tant structurellement que dans leur mise en œuvre, est une condition indispensable avant tout nouvel acte de décentralisation ou déconcentration afin d'apprécier l'égalité d'accès et la qualité des services rendus à la population.

La FSU œuvrera pour que soient créées des instances d'information et concertation à tous les niveaux, et octroyés des droits et moyens nouveaux aux citoyen-nes et représentant-es des agent-es et usager-es. Un débat citoyen et démocratique est nécessaire pour permettre les évolutions souhaitables des institutions telles les CCREFP ou CESER dont les fonctionnements doivent être améliorés.

De même, les fonctionnaires, dont le statut doit être renforcé, doivent se réappropriier collectivement leur travail et leurs missions indépendamment des pressions locales et hiérarchiques et leurs représentant-es doivent jouer tout leur rôle dans les comités techniques qui doivent redevenir de véritables lieux de concertation.

Des réseaux, coordinations associant citoyen-nes, usager-es et professionnel-les construisent des mobilisations locales fortes où la FSU a pris toute sa place. Mais, pour peser réellement pour un fonctionnement démocratisé des SP, il nous faut poursuivre un syndicalisme de lutte et de transformation sociale et continuer à œuvrer à tous les niveaux (local, national, européen, voire mondial) au sein des différents réseaux qui agissent en faveur d'un renouveau des services publics et pour une transformation sociale. Alors que de puissants mouvements sociaux ont eu lieu face aux plans d'austérité mis en œuvre dans plusieurs pays européens, la CES doit contribuer à unifier les forces pour impulser des actions coordonnées. Son évolution, positive dans ses déclarations, doit se traduire par la construction de véritables mobilisations afin d'obtenir notamment une loi-cadre sur les SIG.

Partie 2

II. Les agent-es de la Fonction publique, des établissements publics, les salarié-es des services publics

Les personnels ont vécu les conséquences violentes de la RGPP et de la RéATE dans leurs conditions de travail : missions contestées, organisation en évolution permanente dont la seule boussole était le non remplacement d'au moins un départ à la retraite sur deux, alourdissement de la charge de travail, mobilités contraintes. Cela s'est traduit par la mise en cause du sens du travail, de sa dimension collective... Plusieurs cas de suicide ont illustré tragiquement le développement des risques psycho-sociaux (RPS)... Il est urgent que soit mis fin à cette politique dans chacun des services.

Plus ou moins fortement exposés à cette politique, les personnels des trois versants de la FP ont tous été confrontés au nouveau management public (NMP) : individualisation des carrières, des rémunérations, création de corps interministériels niant les missions, contestation du rôle des instances consultatives. L'orientation de « faire cohabiter le contrat et le statut » a aussi débouché sur des recours plus importants aux contractuel-les et le développement de la précarité.

La rupture que veut la FSU doit donc porter sur l'ensemble de ces questions. Il s'agit de respecter les personnels dans l'organisation de leur travail, dans la prise en compte du point de vue des équipes, mais aussi de celui de leurs élu-es ou représentant-es. Le respect de leurs missions passe par la reconstruction de leurs droits à

la formation initiale et continue, par la reconnaissance de leurs qualifications, de leur droit à voir leur rémunération progresser. Il faut donc mettre fin aux logiques de rémunération de la performance tant individuelle que collective. C'est le sens de la reconstruction de la grille que revendique la FSU, qui doit s'accompagner de la requalification des emplois. Les garanties statutaires doivent concerner l'ensemble des personnels ce qui nécessite un plan de titularisation et de lutte contre la précarité.

Enfin, les droits à retraite, les droits sociaux et la protection sociale doivent être garantis à toutes et tous. Cela passe par des évolutions qui améliorent le statut des fonctionnaires, les droits des contractuel-les, en lien avec une exigence de progrès social pour l'ensemble des salarié-es.

II.1 Le Statut de la Fonction publique

II.1.1 Les fondements du statut

Le statut, qui repose sur un équilibre entre droits et obligations, place le fonctionnaire dans une position légale et réglementaire. Pour l'usager-e, le statut est la garantie d'une Fonction publique intègre, indépendante et au service de l'intérêt général. Pour l'agent-e, il est une protection contre toutes les formes d'arbitraire. La spécificité des missions en ce qu'elles impliquent la continuité et la mutabilité du service public, l'égalité de traitement de l'ensemble des usager-es, justifie pleinement le choix du statut. Il est enfin inséparable du développement des services publics. Ce particularisme de la fonction publique ne peut pas se fondre dans une norme salariale contractuelle. Le recrutement par la voie du concours, par exemple, est la traduction statutaire de l'art. 6 de la DDHC, rendant possible l'accès des citoyen-nes aux emplois publics.

II.1.2 Sa place dans le salariat

Le statut de la Fonction publique fait l'objet d'attaques récurrentes de la part des libéraux qui essaient d'imposer plus de « flexibilité » et de précarité à l'ensemble des salarié-es. La référence au statut, que ce soit dans la Fonction publique ou les grandes entreprises, a permis de revendiquer un ensemble de droits et de garanties pour l'ensemble des salarié-es. Dans un contexte de crise, il est naturel que chaque salarié-e aspire à plus de sécurité dans son emploi. En lien avec une réflexion sur ce que pourrait être un statut salarial assurant à toutes et tous de meilleurs droits et une plus grande protection, il est important que la distinction entre contrat et statut ne s'oppose pas à créer des solidarités entre les salarié-es. A cette fin, la FSU revendique un salaire minimum commun à l'ensemble des salarié-es, quelle que soit la nature du lien qui les lie à leur employeur. D'autres convergences revendicatives sont envisageables au bénéfice de toutes et tous, à élaborer dans le cadre d'initiatives interprofessionnelles. Plusieurs pistes pourraient être retenues : transposition dans le droit de la Fonction publique de certaines dispositions du code du travail, plus favorables aux salarié-es, en matière de prévention, de santé ou de pénibilité ; réciproquement, généralisation du droit à une carrière ascendante.

II.1.3 Ses remises en cause

L'existence d'une précarité toujours plus importante dans la Fonction publique constitue aujourd'hui une forme majeure de remise en cause du statut dans la Fonction publique. Les cas de recours au contrat, la multiplication des emplois fonctionnels, les transferts de missions vers des opérateurs ou établissements publics ou associations via la labellisation sont autant de détournements à une logique purement statutaire. La réforme de l'État dans sa déclinaison RGPP a fragilisé le modèle d'une Fonction publique de carrière. Plus généralement, les logiques managériales, inspirées du mythe de l'entreprise nécessairement toujours performante, dénaturent les missions et les valeurs de service public. Les logiques de mise en concurrence et d'individualisation fragilisent les collectifs de travail et font peser un risque sur la santé des personnels. Pour la FSU, il est indispensable non seulement d'en finir avec la RGPP mais aussi de sortir des logiques qui la sous-tendent et ont fait la preuve de leur inefficacité. Si la nécessité d'évaluer les politiques publiques est réelle, la FSU combat la poursuite de la politique d'austérité, appliquée aujourd'hui notamment au moyen de la MAP.

II.1.4 Quelles évolutions ?

Le statut a fait la démonstration qu'il était parfaitement adaptable aux évolutions de la société, que ce soit en matière d'égalité homme-femme, de lutte contre les discriminations, d'accès aux emplois publics pour les ressortissants européens... Il doit encore évoluer. En particulier, il doit permettre pour les agent-es une plus grande mobilité volontaire entre les trois versants de la Fonction publique, de meilleures possibilités de promotion interne et d'accès à la formation... Les droits syndicaux doivent être améliorés et les restrictions au droit de grève supprimées.

II.1.5 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La place des femmes dans la Fonction publique est prépondérante. Alors même que le statut est censé protéger des discriminations, des inégalités au travail entre les femmes et les hommes existent, lors du recrutement, au cours de la carrière, pour l'accès à la formation. On constate une progression des salaires plus lente, un accès à des postes à responsabilité plus difficile, une sur-représentation dans les emplois précaires et à des niveaux de pensions plus faibles. Cette situation est inacceptable.

La FSU est attachée au principe de l'égalité professionnelle et salariale. Après plusieurs mois de négociations, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle a été élaboré, et la FSU a décidé de signer. Il vise à rendre effectifs les droits reconnus par la loi et la réglementation, aujourd'hui insuffisamment suivies d'effets. Le principe d'une démarche intégrée inscrivant la question de l'égalité dans les concertations sur les salaires, les retraites, l'action sociale, l'obligation pour l'administration de fournir des rapports de situation comparée, insérés dans les bilans sociaux présentés en CT, l'élaboration en comités techniques de plan d'actions, l'obligation de vérifier que les avis des CAP et CCP respectent le principe d'égalité, les mesures concernant l'articulation de la vie personnelle -vie professionnelle, la circulaire d'application de la loi contre le harcèlement sont autant d'outils qui devraient permettre à la FSU d'agir résolument pour l'égalité.

II.2 Les carrières

II.2.1 Principe

La garantie de la carrière est un élément central du statut : en mettant l'agent-e public à l'abri des pressions, elle assure au/à la citoyen-ne l'égalité de traitement. C'est aussi un droit de la personne salariée et la garantie d'une progression de carrière a inspiré les revendications de la sécurisation des parcours professionnels. Les enjeux sont notamment ceux de la reconnaissance de la qualification et de l'expérience professionnelle dans la rémunération, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du droit à la formation et à la mobilité choisie, de l'accès à la protection sociale. Dans la Fonction publique, ce droit passe par l'examen en CAP des décisions individuelles concernant les agent-es, dont les avis doivent être suivis ; les travaux préparatoires (avis des chefs de service, avis des commissions paritaires d'établissement, rôle des IGAPS au ministère de l'agriculture,...) étant débattus par la CAP. Ces principes sont fortement contestés par le NMP et il s'agit pour la FSU de les reconquérir.

II.2.2 Évaluation

La mobilisation des personnels a mis en échec la réforme Chatel de l'évaluation des enseignants. Un moratoire s'applique de fait pour les enseignant-es chercheur-es. Ignorant les missions des personnels et la spécificité de leur exercice, ces réformes visaient à étendre le dispositif de l'évaluation des résultats déjà appliqué aux autres personnels et que la FSU conteste pour toutes et tous. Ces procédures débouchent aujourd'hui sur des inégalités de carrière et de rémunération injustifiables, notamment au détriment des femmes. Pour la FSU, l'évaluation doit porter sur les moyens mis en œuvre par les personnels et les équipes ; elle se base sur une analyse partagée et objective des pratiques professionnelles. Elle doit s'articuler avec la formation continue et viser l'amélioration du service rendu, une meilleure maîtrise par les équipes de leurs pratiques professionnelles. Elle doit obéir à des principes déontologiques respectueux des personnes et de leurs droits. Elle doit être dissociée de l'avancement, la FSU récuse toute forme de rémunération au mérite. Elle exige l'abrogation des décrets du 29 juin 2010 (FPT) et du 28 juillet 2010 (FPE).

II.2.3 Rémunérations

Depuis 2000, la valeur du point a régressé par rapport à l'augmentation des prix de 13 %. La FSU rappelle ses revendications :

- indexation de la valeur du point d'indice sur les prix et rattrapage des pertes, ce qui passe par la fin immédiate du gel du point ; l'indexation assure à chacun le maintien de son pouvoir d'achat ; elle assure à toutes et tous une progression de carrière. Elle garantit la solidarité intergénérationnelle.
- reconstruction de l'ensemble de la grille avec un acompte immédiat de 50 points additionnels ; la reconstruction de la grille doit corriger le tassement des carrières, très important en catégorie C et assurer la rémunération

des qualifications, notamment par la prise en compte de la durée ou du niveau de formation requis au recrutement.

- fixation du minimum de traitement à 1700 euros mensuel net (2 100 euros brut).

Il est urgent de reconsidérer les politiques indemnitaires développées au cours du dernier quinquennat : la FSU s'oppose à la PFR (prime de fonctions et de résultats) comme à l'intéressement collectif. Elle rappelle sa revendication d'intégration des primes dans le traitement, les indemnités rémunérant des difficultés spécifiques à certaines situations professionnelles, des travaux supplémentaires doivent être versées sous forme de bonification indiciaire. La FSU agira pour que les négociations qui s'ouvrent débouchent sur de réelles avancées pour les agent-es.

II.2.4 Gestion des personnels

La FSU revendique des carrières parcourues à un rythme unique, basé sur le rythme actuel le plus favorable, sans obstacle de grades. Dans l'immédiat, les règles et les possibilités de changement de grade doivent être ajustées à la situation des corps afin d'éviter tout blocage de carrière. Le changement de corps ou l'accès à un emploi plus qualifié doit se faire sur des critères objectifs et transparents ou par concours. La FSU réaffirme le droit à mutation pour tous les personnels dans les trois versants. Elle conteste la multiplication des obstacles apportés à ce droit (postes à profil...). Ces exigences faciliteraient la gestion des personnels détachés ou aujourd'hui affectés dans les DDI. La FSU soutient les revendications de ses syndicats quant au niveau de gestion (national ou déconcentré) qu'ils souhaitent.

II.2.5 Mobilité

La FSU revendique l'abrogation de la loi « mobilité » : réorientation professionnelle, intérim et cumul d'emplois à temps non complet. La FSU dénonce l'utilisation des répertoires de métiers de la Fonction publique comme outils de management (évaluation, mobilité contrainte,...). Le contenu des fiches métiers est un enjeu syndical, notamment pour éviter qu'elles ne représentent un détournement des statuts particuliers. Ces répertoires doivent être limités à un rôle d'information. Alors que les personnels ont subi des mobilités contraintes, les obstacles à la mobilité choisie n'ont jamais été aussi importants : suppressions d'emplois, cotation et profilage des postes, recul des droits à formation, non respect des procédures statutaires et obstacles à la mobilité entre collectivités de la FPT, opacité des recrutements. La seconde carrière promise aux enseignant-es n'a jamais été mise en œuvre et ce droit n'est même pas prévu pour les autres personnels. C'est par le développement de la formation et de la validation des acquis professionnels, par l'organisation de mouvements transparents que l'on pourra répondre à l'aspiration des personnels.

La FSU demande des passerelles permettant aux personnels qui le souhaitent d'exercer dans un autre versant de la Fonction publique et la possibilité pour les personnels de la FPT d'accéder à un cadre d'emploi différent de celui d'origine.

II.2.6 Formation

Les personnels doivent bénéficier d'une formation initiale et continue qui leur permette de mieux assurer leurs missions. La FSU portera ses revendications (voir mandat de Marseille), particulièrement pour un droit effectif au DIF, aujourd'hui inexistant. La participation à la formation continue doit être volontaire, s'effectuer sur le temps de travail et permettre aux personnels de construire leur évolution professionnelle.

Il est nécessaire d'abonder le nombre de congés formation, qui doivent être ouverts à l'ensemble des agent-es.

II.2.7 Fins de carrière

La FSU revendique des aménagements des fins de carrière et le rétablissement d'une CPA (cessation progressive d'activité) améliorée et accessible dans toutes les situations. Au-delà, l'expérience des personnels en fin de carrière doit être valorisée, et des modalités d'exercice diversifiées élaborées.

II.2.8 Retraite

Pour la FSU, alors que de nouvelles menaces planent sur les retraites, il est essentiel de défendre des objectifs communs à l'ensemble des salarié-es : 60 ans, taux de remplacement de 75 %, un minimum garanti. La FSU défend l'existence du code des pensions civiles et militaires de retraite et la budgétisation des pensions des fonctionnaires de l'État.

En l'absence de droits nouveaux, la référence de 37,5 annuités est incontournable. Sans prise en compte des années d'étude ou de formation, de recherche d'un premier emploi, de congé parental (dans la FP, avant 2004) peu de salarié-es ont acquis 37,5 annuités à 60 ans. L'allongement de la durée d'assurance et la décote ont donc des effets considérables. Nous revendiquons la disparition du système de la décote. La durée d'assurance doit intégrer études, formation, chômage, congés parentaux et la durée exigible doit être fixée pour assurer le droit au taux plein à 60 ans. Les droits à pension doivent tenir compte de la pénibilité au travail subie par certaines catégories de personnels.

Pour le droit à la retraite au titre des carrières longues, les congés maladie doivent dans leur totalité être considérés comme des « périodes cotisées ». L'accès à ce dispositif doit être élargi.

Pour le code des pensions, ces objectifs passent par le maintien du traitement de référence des six derniers mois, la reconstruction du minimum garanti sur des bases équivalentes à celles en vigueur avant la réforme de 2003. Tous les personnels doivent pouvoir partir à la date exacte de l'ouverture de leurs droits.

La validation des services des non titulaires doit être rétablie.

Il est urgent de revoir les droits des mères et plus largement des parents avec le rétablissement des bonifications pour enfant et son extension aux parents qui ont élevé seul-e un enfant et l'attribution en sus de 4 trimestres de durée d'assurance, la situation des fonctionnaires poly pensionné-es (voir congrès de Marseille).

Les règles du régime général et de l'IRCANTEC doivent garantir un niveau de droits équivalents aux contractuel-les.

En raison de ses effets à terme, la revalorisation des pensions sur les prix est insatisfaisante. La FSU s'oppose aux projets actuels de gel, de désindexation totale ou partielle des pensions sur les prix et revendique un rattrapage du pouvoir d'achat. L'indexation sur les salaires reste la référence à défendre en lien avec nos revendications salariales.

Les droits à réversion doivent être défendus et étendus aux couples pacsés.

II.3. Les agent-es non titulaires

II.3.1 Les missions permanentes du service public doivent être assurées par des fonctionnaires. Le CDI introduit en 2005 ne répond pas à ce principe et fragilise le statut. En lien avec la diminution du nombre de postes ouverts aux concours, le nombre d'agent-es non titulaires s'est accru et atteint aujourd'hui plus de 900 000 dont les ¾ en CDD.

La FSU s'oppose à toute forme de recours au contrat, **CDD ou CDI**, sur les emplois permanents de la Fonction publique y compris pour le remplacement.

Les abus liés aux vacations sont courants avec des vacataires ayant par ailleurs des ressources faibles ou inexistantes, assurant des fonctions permanentes, notamment dans l'enseignement supérieur et secondaire. Les vacations pour des missions ponctuelles doivent être exceptionnelles et strictement cadrées.

La loi du 12 mars 2012 apporte une réponse à certaines situations de précarité ; elle comporte aussi de réelles limites, liées en particulier au refus de créer les emplois et les financements nécessaires à la titularisation : exclusion de certaines catégories de personnels et conditions restrictives créant ainsi des injustices. En outre, les conditions de reclassement sont défavorables pour les enseignant-es. La règle du butoir doit être supprimée. La loi n'a pas mis fin au recrutement d'agent-es non titulaires.

La FSU agit pour que le nombre de postes offerts à la titularisation corresponde au nombre des éligibles pour la loi de mars 2012 et, dans le même temps, la FSU porte l'exigence d'une nouvelle négociation, d'un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-tes les non titulaires en poste ou au chômage, exerçant en France ou à l'étranger (réseau de l'AEFE), prenant en compte les services effectués, suivant des modalités et un calendrier négociés, adaptés à chaque secteur. Les corps et cadres d'emploi nécessaires doivent être créés, par exemple un cadre d'emploi dédié aux assistantes maternelles et familiales, un corps de psychologues dans l'administration pénitentiaire ; la situation des EPA dérogatoires revue. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi de l'ensemble des agent-es déjà recruté et de l'arrêt du recours au contrat. Les moyens budgétaires doivent être programmés tout comme une gestion prévisionnelle des emplois et recrutements pour répondre aux besoins et éradiquer la précarité.

Sans attendre, il faut améliorer les droits individuels et collectifs des agent-es (droits sociaux, congés maternité, maladie, syndicaux...). Leur rémunération et leur gestion doivent obéir à des règles collectives par un cadrage national. Pour la FSU, les commissions consultatives paritaires doivent voir leurs prérogatives élargies et être saisies pour tous les actes de gestion des non titulaires (emploi, déroulement de carrière,...).

II.3.2 Des milliers de personnels sont recrutés sous contrats aidés, au Smic et à temps partiel imposé (20h). Ces emplois ne remplissent pas les objectifs d'insertion professionnelle de personnes en grande difficulté sociale du fait de la durée des contrats et de l'absence de formation préparant à l'emploi, pourtant obligatoire.

Les nouveaux contrats avenir relèvent aussi de cette logique.

Dans l'EN, suite à cette absence de formation, des personnels sous contrats aidés (CUI) engagent des recours victorieux aux prud'hommes avec le soutien des syndicats de la FSU. Le recours à ce type d'emploi associé à un turn-over organisé met à mal les missions de service public. Une véritable formation et un accompagnement doivent déboucher sur une qualification reconnue et/ou un emploi statutaire. Cela passe par une rémunération à un temps complet incluant formation et recherche d'emploi, sans modulation du temps de travail. Dans l'immédiat, la FSU demande une amélioration des contrats aidés existants qui doivent reprendre les nouvelles dispositions des emplois-avenir dont la durée de contrat est portée à 36 mois.

Il faut pérenniser et professionnaliser les fonctions des AVS (Auxiliaires de Vie Scolaire), au sein de la Fonction publique dans le respect du statut. Des formations diplômantes doivent permettre d'intégrer les personnels en postes ou ceux pour qui l'on a mis fin au contrat. Dans l'immédiat, l'élaboration des règles nationales (mission, recrutement rectoral, rémunération, temps de travail) pour les AVS est impérative.

II.4 Les salarié-es de droit privé des services publics

Ces dernières années ont vu des processus d'évolution des structures publiques conduisant à la présence de salarié-es de statut privé dans plusieurs champs de syndicalisation de la FSU : EPIC, logement, associations, EPA dérogatoires, notamment Pôle Emploi, Centres techniques des lycées agricoles publics, les syndicats de la FSU peuvent organiser des salarié-es de droit privé, exerçant des missions d'intérêt général.

Les syndicats de la FSU pouvant être conduits à négocier des conventions collectives et tous accords traitant de la qualification, de la formation et des droits des personnels qu'ils regroupent, la FSU défend l'extension et l'élargissement des droits inscrits dans le Code du travail, tout en œuvrant pour les rendre plus protecteurs.

La FSU soutiendra toute démarche construite par ses syndicats avec les personnels des secteurs concernés, revendiquant un processus d'intégration au statut général rénové des fonctionnaires, en respectant les acquis de ces personnels.

II.5 Les conditions de travail

II.5.1 Le travail dans la Fonction publique

La FP connaît une crise du travail inédite. Les réformes imposées ont bouleversé les missions et le sens du travail en cherchant à centrer l'organisation du travail sur des logiques comptables et de concurrence proclamée unique moyen pour mener à l'efficacité. Ainsi, au-delà des problèmes de pénibilité, des lourdeurs hiérarchiques, s'ajoutent des formes nouvelles de souffrance. La contestation politique du travail des agent-es s'est diffusée au travers de discours injurieux à l'égard des fonctionnaires mais également dans les justifications des réformes invoquées : leur objectif de faire mieux avec moins sous-entendait que jusque-là le travail était mal ou non fait par des agent-es inefficaces, sans motivation... Les suppressions de postes elles-mêmes, les fusions interministérielles ou la mutualisation forcée des missions laissent supposer que beaucoup d'agent-es ou leurs missions étaient inutiles provoquant un malaise chez celles et ceux dont les postes ont été fermés comme chez celles et ceux dont les missions ont été remaniées. L'injonction-mère de faire mieux avec beaucoup moins se déclinant dans chaque établissement, chaque service et à tous les échelons a fait peser et fait toujours peser lourdement, de manière parfois insupportable le poids des objectifs inatteignables et des injonctions contradictoires sur chacun-e, détériorant les conditions de travail. Les méthodes de management issues de la Nouvelle gestion publique, que la FSU combat, ont privilégié des logiques de rentabilité et de productivité inacceptables dans l'optique des missions de service public, l'individualisation des carrières au détriment du collectif : pressions, tensions, culpabilisation des personnels, harcèlement, négation de l'expertise professionnelle des agent-es, mise en concurrence, se sont multipliés. Le mal-être au travail s'est décuplé sous l'effet de la contradiction entre l'aspiration « à bien faire son métier » et la difficulté à réaliser un travail satisfaisant dans les conditions

données. La FSU se trouve devant un double enjeu : mener des luttes pour arracher le retrait de certaines mesures et permettre la réappropriation de l'organisation du travail par les salarié-es, respectant leurs responsabilités, restaurant leur autonomie et le travail en équipe. Elle doit continuer à amplifier sa réflexion sur le travail, en lien avec le chantier de l'Institut..

II.5.2 Le temps et la charge de travail

Sous l'effet des suppressions de postes, des réformes imposées et du nouveau management, la charge de travail par agent-e a augmenté : nouvelles tâches, formes de travail chronophage et heures supplémentaires -reconnues mais sous-payées ou non reconnues- qui se sont multipliées. Le temps et la charge de travail par semaine s'en trouvent accrus. Le temps de travail à l'échelle d'une vie a augmenté avec le recul de la borne d'âge du départ à la retraite : l'ère Sarkozy aura ainsi marqué une rupture historique en revenant sur l'idée qui considérait jusque-là que le sens du progrès était la diminution du temps et de la charge de travail. Pour la FSU la question du partage du travail par la diminution du temps de travail reste pertinente, contre la logique libérale du partage du travail sous la forme chômage contre-emploi et contre la destruction des droits de toutes et tous. A ce titre, la FSU s'oppose au développement des heures supplémentaires.

II.5.3 La santé au travail : un droit à faire respecter et une obligation de l'employeur

La santé au travail est un droit et, à ce titre, la FSU doit veiller à le faire respecter en s'emparant pleinement de ce sujet ; elle dénonce la carence des moyens consacrés à ce droit. Le nombre d'accidents du travail a augmenté dans la FPT ainsi que dans la FPH où il y a, en plus, aggravation de ces accidents. Les remontées ne sont pas toujours fiables. Les questionnaires doivent être plus précis et correctement remplis.

Avec la dégradation des conditions de travail et l'allongement des carrières, les maladies professionnelles, -majoritairement des TMS (troubles musculo-squelettiques) ne cessent de croître. Les RPS (risques psycho-sociaux : stress, harcèlement, burn-out) se multiplient et peuvent mener au suicide, sans que toutefois, il ne soit possible d'en évaluer toutes les formes et d'en mesurer tous les aspects. C'est un enjeu de l'appropriation par les agent-es et leurs représentant-es du rôle des CHSCT. L'élaboration du document unique (DUERP) doit se faire dans des conditions qui permettent une réflexion collective sur l'organisation du travail. Il permet d'identifier les risques, oblige l'employeur à les prévenir. L'élaboration du DU dans chaque lieu de travail conduira à une meilleure identification des risques professionnels. La mise en place de dispositifs de suivi ou d'écoute ne saurait suffire car il s'agit de réponses individuelles qui ne prennent pas en compte l'organisation du travail ; il s'agit pour la FSU d'impulser la reprise en main du travail par une réflexion collective.

Les personnels ont droit à des visites médicales lors de leur recrutement puis, de façon périodique (droit à une visite par an et obligation d'une visite tous les cinq ans, 2 ans dans la FPT) et, dans certaines situations (exposition, travail de nuit, maternité) qu'il faut faire évoluer. Il est absolument nécessaire de recruter dans des conditions attractives des médecins de prévention à la hauteur des besoins, et des équipes pluridisciplinaires formées pour permettre le fonctionnement d'un service de médecine de prévention capable de répondre aux besoins et rendre effectif les droits des personnels en matière de santé au travail.

Les agent-es recruté-es pour constituer ces équipes ne doivent pas être pris sur le fonctionnement des services dus aux usager-es.

La FSU exige la suppression de la journée de carence et le respect du droit aux congés maladie. Les congés maladie ne doivent pas conduire à une réduction des droits à la RTT (abrogation de l'article 115 de la loi du 29/12/2011). Il faut améliorer le fonctionnement des comités médicaux départementaux du comité médical supérieur et des commissions de réforme pour que les collègues soient traité-es avec respect et dignité.

La contribution des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agent-es est très inégale. Il faut la renforcer et veiller à l'égalité des agent-es.

II.5.4 Les personnels handicapés

Alors que la Fonction publique se doit d'être exemplaire, elle ne répond toujours pas à l'obligation de 6% de personnels handicapés. Si le nouveau taux est passé de 3,99 % en 2009 à 4,22 % en 2010, en réalité, il y a eu une baisse de 3000 personnes. Certains ministères dont le MEN sont toujours dispensés de la contribution au FIPHFP (déduction des frais consacrés à la rémunération des personnels nommés sur des missions d'auxiliaire de vie scolaire) ce qui est inacceptable. Les personnels handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une aide humaine. Il est urgent de créer des possibilités de reclassement, d'aménagement de poste, de congés formation

spécifiques ou d'allègement du temps de travail avec maintien du traitement car un grand nombre de personnels est contraint de quitter son emploi (retraite anticipée, disponibilité d'office) faute de solutions. Ces allègements ne doivent pas se faire aux dépens des postes d'adaptation comme actuellement, qui par ailleurs doivent être abondés.

II.5.5 Les CHSCT

Suite aux accords santé sécurité de 2009, les CHSCT se mettent peu à peu en place (2012 dans la FPE, 2014 pour la FPT.). Comme le rappelle la loi, l'employeur est bien responsable de la santé et de la sécurité des agent-es dont il s'est si peu préoccupé lors de la mise en place de la RGPP. Il a obligation d'élaborer un plan de prévention des risques permettant de déboucher sur l'amélioration des conditions de travail et de l'état de santé. Alors que le malaise des personnels est croissant, que les situations de souffrance au travail et de harcèlement sont souvent niées, il faut amplifier et élargir l'implication dans ces instances, améliorer l'organisation de ce secteur d'activité syndicale afin d'en faire l'affaire de toutes et tous. Pour que les CHSCT ne restent pas des coquilles vides, il faut financer une formation pour les personnels à tous les niveaux comme pour les membres des CHSCT. La liste des représentant-es des personnels doit être affichée sur le lieu de travail et portée à la connaissance de l'ensemble des agent-es. Il faut donner aux représentant-es des personnels dans les CHSCT et particulièrement à leurs secrétaires qui ont un rôle prépondérant, des moyens matériels et des décharges fonctionnelles sur la base d'un barème national qui leur permettent d'exercer leurs missions. Ces personnes doivent pouvoir participer aux groupes de travail, aux enquêtes et aux visites pour que les CHSCT puissent pleinement jouer leur rôle. Il faut donner des décharges aux agent-es et aux assistant-es de prévention.

II.5.6 Les TIC et le télétravail

Les apports des nouvelles technologies sont nombreux mais, trop souvent, elles ont été aussi mises au service des suppressions de postes et ont contribué à plusieurs titres à une transformation négative du travail : plus de tâches sous prétexte de gains de temps supposés, perméabilité du temps personnel et du temps de travail, renforcement du pilotage et de l'uniformisation des pratiques au détriment de l'autonomie, de la responsabilité et des aspects humains du service rendu, développement des logiques comptables avec la possibilité de multiplier l'évaluation quantitative. La mise en réseaux et ces indicateurs quantitatifs sensés rendre compte de la qualité du travail ont pu permettre également la surveillance des agent-es et parfois une pression proche du harcèlement de la part des supérieurs hiérarchiques voire même des usager-es. La FSU revendique l'élaboration négociée d'outils de protection des personnels (arrêtés, chartes d'usage...).

Pourtant ces outils devraient pouvoir être mis au service des personnels. Dans le cadre des CHSCT qui ont compétence pour étudier la mise en œuvre des TIC et ses implications, la FSU agira dans ce sens. La FSU doit mener une réflexion sur ces nouveaux outils de travail, les impacts sur les organisations de travail et la santé des personnels, sur les comportements individuels et collectifs, sur leur contribution possible à l'amélioration des conditions de travail et des qualifications.

Le gouvernement Sarkozy a laissé un rapport sur le développement du télétravail à domicile dans la FP : les agent-es peuvent y trouver avantage (diminution du temps de transport, souplesse de l'organisation du temps de travail et du temps personnel) mais les risques sont réels (perméabilité du temps de travail et du temps personnel, dissolution du lien social par le travail, destruction des collectifs de travail qui sont aussi des collectifs de luttes, standardisation des tâches accrue,...). La solution de pôles de télétravail (rassemblement de télétravailleurs dans des locaux dédiés, outillés et entretenus par les administrations) sur des périodes de télétravail limitées à quelques jours pourrait-elle apporter des avantages aux agent-es et les mettre à l'abri des effets pervers ?

II. 6. Action sociale

II.6.1. Besoin des personnels

L'action sociale doit améliorer la vie des agent-es (logement, restauration, famille, culture, sport et loisirs) et les aider à faire face à des situations difficiles. Elle n'est pas un élément de rémunération et ne doit pas être instrumentalisée dans un contexte de gel salarial. L'amélioration de l'accès au chèque-vacances, la revalorisation du CESU garde d'enfant, la réintroduction de l'aide au maintien à domicile, sont à mettre au crédit de l'action syndicale unitaire où la FSU intervient fortement, et sont le prélude au développement des prestations et à la conquête de nouveaux droits (aide aux études...). En même temps, dans la FPE, stagnation et réduction des

crédits empêchent de répondre aux besoins des personnels ; RGPP et RéatE, avec en particulier la création des DDI, ont fragilisé les services sociaux et les associations des personnels.

La FSU revendique pour tous les personnels (titulaires et non titulaires, actifs/actives et retraité-es, rémunéré-es ou non sur le budget de l'État), un même droit à une action sociale de haut niveau, aussi bien pour les prestations que les investissements dans des structures de proximité (logements, crèches, restaurants...). Elle est, pour la FSU, un champ d'action et de revendication à part entière.

Le développement et la rénovation de l'action sociale passent par l'inscription d'un droit à l'action sociale dans le statut, par l'affectation de 3 % de la masse salariale, par une politique ambitieuse et l'information en direction des personnels.

Concernant l'action sociale à l'Éducation Nationale, « lanterne rouge » pointée par la mission interministérielle, elle doit être profondément revue et démocratisée. La réécriture intégrale des textes concernant les instances ministérielles (CNAS, CAAS, CDAS, CCAS) constituent une étape essentielle, résultat de l'action déterminée et de longue haleine des syndicats concernés de la FSU. Cette avancée importante devra être prolongée par l'action syndicale pour faire vivre démocratiquement ces instances renouvelées et obtenir les moyens budgétaires nécessaires.

Dans la FPT où près de 80 % des personnels relèvent de la catégorie C, la situation de l'action sociale demeure très hétérogène et seulement la moitié des collectivités consacrent à l'AS de 1 à 3 % de la masse salariale, 14 % plus de 3 %. Un alignement vers le haut s'impose.

II.6.2. Organisation

La FSU défend le rôle des instances de l'action sociale et des associations des personnels comme outils de gestion démocratique par les agent-es, le renforcement de l'action sociale interministérielle (CIAS et SRIAS), le développement de l'action sociale ministérielle rendue nécessaire par les particularités de l'exercice professionnel.

La FSU sera vigilante à ce que toute évolution vise un élargissement et permette d'améliorer les dispositifs en direction de tous les personnels, de renforcer le rôle des personnes représentantes syndicales, d'inverser la tendance à l'externalisation et à la marchandisation des prestations.

L'éventualité d'une réforme ne peut se concevoir sans l'objectif de :

- sécuriser financièrement le droit à l'action sociale par l'inscription dans la loi d'un financement en % de la masse salariale et des pensions : la FSU revendique 3 %
- renforcer le rôle et l'intervention des personnels dans la définition et la gestion de l'action dans l'ensemble du champ (famille, logement, restauration, loisirs)
- assurer l'équité pour l'ensemble des agent-es de l'État indépendamment des ministères, statuts et territoires
- développer les prestations dans la logique des PIM, prestations interministérielles à réglementation commune qui s'imposent à toutes et tous
- développer l'action sociale ministérielle rendue nécessaire par les particularités de l'exercice professionnel
- conforter les outils de gestion démocratique que se sont donnés les personnels
- respecter les obligations de l'État employeur.