

<p>1 THEME 2</p>	
<p>2</p> <p>3 Introduction générale</p>	
<p>4 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 (1), du nouveau management public. Les politiques gouvernementales d'austérité dictées (2) par les marchés ont aggravé, ces dernières années, les inégalités et compromis les possibilités d'accès aux droits fondamentaux.</p>	<p>(1) ainsi que l'application toujours plus rigoureuse des traités européens (application brutale des critères de convergence en pleine crise économique, TSCG, MES...)</p> <p>(2) par les marchés ont aggravé, ces dernières années, les inégalités et compromis</p> <p>(2) par le capitalisme financier aggravent et compromettent</p>
<p>5 Les capacités d'intervention de l'État pour assurer l'égalité entre citoyens et entre territoires ont été réduites (1) . Les collectivités territoriales (2) 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 citoyens sur tout le territoire.</p>	<p>1) Remettant en cause la qualité des services, les exposant aux critiques des usagers</p> <p>(2) ont été, elles-aussi, mises sont aussi</p>
<p>6 (1) Les agents de la Fonction publique, des établissements publics, les salariés des Services Publics mettent en œuvre, au quotidien, dans des conditions de plus en plus difficiles, des missions essentielles à la vie de tous.</p>	<p>Les agents de la Fonction publique</p> <p>(1) Les personnels de la Fonction Publique agents publics et les salariés</p>
<p>7 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 usagers et surtout, des enjeux liés aux finances publiques.</p>	
<p>8</p> <p>9 Partie 1</p>	
<p>10</p> <p>11 <u>I/ Services Publics : un enjeu d'actualité</u></p>	
<p>12 Introduction :</p>	
<p>13 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... (1) Ils ont joué, en France, un rôle d'amortisseur reconnu sur les conséquences de la crise. Par ailleurs, les besoins sociaux continuent de croître. Quand leur mise en œuvre est laissée (2) à la loi</p>	<p>(1) Ils ont joué, en France, un rôle d'amortisseur reconnu sur les conséquences de la crise</p> <p>(1) Bien plus que de simples amortisseurs de crise, ils sont au cœur du contrat social républicain.</p> <p>(2) à la loi du marché au marché</p>

<p>du marché, quand elle est renvoyée aux familles ou aux individus, 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 dépendance mais aussi avec le droit à l'éducation ou au logement.</p>	
<p>14 Pour tous, c'est la qualité de toute la vie quotidienne qui est concernée : les équipements de la petite enfance, l'éducation, la formation, les services aux personnes âgées, handicapées, la santé, l'emploi, la justice, la sécurité, les communications, la Poste, les transports, l'énergie, l'eau, le logement, la culture, la recherche...</p>	
<p>15 Les Services Publics sont des outils essentiels au service de politiques publiques, aussi bien économiques que sociales (1), devant (2) favoriser un aménagement du territoire (3) harmonieux et s'inscrire dans une croissance soutenable écologiquement et humainement.</p>	<p>(1) répondant aux besoins de la population (2) favoriser- permettre (3) harmonieux- équilibré</p>
<p>16 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 de l'investissement public dans les services publics, l'incidence 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, (1) (2)rendent cette problématique primordiale.</p>	<p>(1) rendent cette problématique primordiale (2) constituent des enjeux primordiaux.</p>
<p>17 <u>I-1/ Une situation très dégradée</u></p>	
<p>18 Ces dernières années ont vu l'affaiblissement des politiques sociales de l'État, de ses capacités d'intervention pour assurer l'égalité entre citoyens et entre territoires (1) . L'État (2) « redistributif » est devenu la cible privilégiée des politiques néolibérales avec pour leitmotiv : moins d'État, baisse des dépenses publiques et des impôts, privatisations et libre concurrence au sein de la mondialisation.</p>	<p>1 ,égalité dont l'objectif a été abandonné. 2. social</p>
<p>19 Les Collectivités Territoriales (1) ont été, elles-aussi, mises en difficulté notamment dans le cadre des transferts de compétences non entièrement compensés financièrement.</p>	<p>(1) ont été, elles-aussi, sont aussi</p>
<p>20 Les gouvernements de N. Sarkozy, tout en affaiblissant les services publics et la fonction publique, ont (1) paradoxalement voulu renforcer une organisation autoritaire et verticale de l'État. (2)</p>	<p>(1) paradoxalement voulu renforcer (2) Les réformes de l'Etat à venir doivent rompre totalement avec les politiques du gouvernement précédent.</p>

<p>21</p> <p>22 La réforme de l'État, engagée depuis ces deux dernières décennies, s'est accélérée sous le quinquennat Sarkozy (1) . La déclaration de F. Fillon d'octobre 2007 : « la réforme de l'État supposera que 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 :</p>	<p>(1) et se poursuit avec la présidence Hollande : l'habillage a changé, mais le fond reste le même, la MAP entérine les suppressions de postes Sarkozy, redéployant quelques moyens vers les secteurs les plus en vue (enseignement, santé ...), au détriment des autres</p>
<p>23 - 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 fonctionnaire sur deux partant à la retraite (1) et s'est appuyée sur une mutualisation à marche forcée des services ; bilan négatif tant du point de vue de la lisibilité pour les usagers qu'en terme d'économies très significatives.</p>	<p>(1) en moyenne, certains secteurs étant particulièrement touchés (cf les COPSYS : 1 COP remplacé pour 6 départs à la retraite)</p>
<p>24 - Elle s'est accompagnée (1) (2) d'une nouvelle gouvernance avec une structuration en réseau (3) , (4) 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.</p>	<p>(1) d'une nouvelle gouvernance</p> <p>(2) de nouveaux schémas de direction</p> <p>(3) dans le seul but de réduire les coûts</p> <p>(4) la mise en concurrence,</p>
<p>25 - Elle s'est appuyée sur la logique de la gestion à la « performance » théorisée avec la LOLF (1).</p>	<p>(1) que la FSU continue à dénoncer .: la LOLF est un outil constitué pour mettre en place les réformes politiques et de l'administration publique. La fongibilité asymétrique qui réduit de fait l'emploi ou la mise en place d'indicateurs de performance et d'une logique de rentabilité ont été conçus dans le but de réduire la dépense publique.</p>
<p>26 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 pour donner aux préfets des pouvoirs de pilotage accrus.</p>	
<p>27</p> <p>28 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</p>	

<p>œuvre de la RéATE (réorganisation administrative et territoriale de l'État). 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 conseiller territorial 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 (1) ne seraient pas sans effets sur les missions des collectivités.</p>	<p>(1) , si elles devaient être mises en œuvre,</p>
<p>29 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 sur les ménages, particulièrement inégalitaire.</p>	
<p>30 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. (1) (2)</p>	<p>(1) .Dans le secteur de l'EN, le choix d'une collectivité plutôt qu'une autre pourrait précipiter la décentralisation, des statuts, des programmes, des diplômes (ce que cherchent déjà à faire certaines collectivités en proposant des certifications locales). En conséquence, la FSU réaffirme que l'Education, l'enseignement supérieur et la recherche doivent être pilotés et financés par l'Etat.</p> <p>(2) Quoiqu'il en soit c'est à l'Etat d'assurer la répartition équilibrée des Services Publics sur le territoire</p>
<p>31 Une nouvelle réforme est annoncée pour 2013 par le gouvernement de F. Hollande, articulant réforme de l'État et décentralisation. (1)</p>	<p>(1) L'acte III de la décentralisation pourrait aller beaucoup plus loin que ce que nous avons craint, en régionalisant à outrance</p>
<p>32</p> <p>33 Les Services Publics sortent considérablement affaiblis par cette politique notamment du fait de la réduction des financements publics, des privatisations et l'ouverture à la concurrence des monopoles (entreprises en réseaux)(1) .</p>	<p>(1) et du discrédit orchestré à leur rencontre</p>
<p>34 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 est de plus en plus fréquent ainsi que le recours à des GIP (Groupements d'Intérêt Public). Certaines collectivités se sont lancées dans cette démarche (transport, santé, éducation...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et des coûts suscités in fine. (1)</p>	<p>(1) La loi HPST introduit de la même manière une logique marchande dans la santé avec la remise en cause des structures hospitalières de proximité.</p>

	L'État se désengage de ses responsabilités dans la mise en œuvre des services publics et met en cause le fondement même du statut de la fonction publique qui est le garant du service public.
35 Les inégalités de prise en charge des missions de service public selon les territoires se sont aggravées, (1) (2) les collectivités rencontrant des difficultés croissantes pour obtenir du crédit auprès des banques.	(1) tant dans les espaces infra-régionaux qu'entre les régions. Les moyens dont disposent des CT comme les régions par exemple sont loin d'être équivalents et il ne s'agit pas seulement d'une question d'obtention de crédits auprès des banques, même si les difficultés croissantes d'obtention n'arrangent rien. (2) les collectivités rencontrant des difficultés croissantes pour obtenir du crédit auprès des banques.
36	
37 <u>I-2/ Des Services Publics pour l'égalité</u>	
38 1-2-1- Défendre et développer les Services Publics	
39 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. Les principes et les valeurs qui fondent son action (proximité, égalité d'accès, justice, solidarité, démocratie, continuité...) sont à réaffirmer. Ils sont un investissement d'avenir.	
40 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. (1) Les activités des services publics « non marchands » représentent 20% du PIB. (2) Les politiques publiques et les agents qui les servent ont un coût qui augmente à la mesure des besoins de la société. (3)	(1) La FSU condamne la marchandisation des SP. (2) Les politiques publiques et les agents qui les servent ont un coût qui augmente à la mesure des besoins de la société. (3) Les besoins de financement des politiques publiques et de rémunération des agents qui les mettent en œuvre augmentent légitimement à la mesure des besoins d'amélioration de la société.
41 (1) Laïcité, accessibilité, gratuité sont constitutifs d'un projet social plus juste, plus égalitaire. Concernant l'Éducation, la Santé, la Justice, l'Éducation populaire (2) ou la Recherche, les besoins s'accroissent. Au niveau du logement ou de l'environnement, ils se confirment et se diversifient.	(1) Solidarité (2) , l'enseignement supérieur et la recherche

<p>42 Agir pour l'égalité c'est agir à la fois pour le retour de services publics privatisés dans la sphère publique (eau, énergie, transports...) et garantir le maintien et le développement des services publics non marchands (éducation, santé...).</p>	
<p>43</p> <p>44 I-2-2- Réduire les inégalités</p>	
<p>45</p> <p>46</p> <p>47 Les services publics, les politiques publiques doivent garantir partout et pour tous l'effectivité des droits. Ce souci de justice sociale intègre la possibilité de la gratuité (santé, éducation, transports...) 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 dans les années à venir. Parce qu'elles imposent des choix, s'opposent à la logique marchande, obligent et favorisent une citoyenneté active.</p>	
<p>48</p> <p>49 I-2-3- Répondre aux besoins nouveaux et prioritaires</p>	
<p>50</p> <p>51 Il faut aussi de nouveaux services publics, définis avec les citoyens, pour faire face aux nouveaux défis liés aux évolutions sociales (1) et démographiques (de la longévité et du vieillissement) et aux exigences écologiques.</p>	<p>(1) et démographiques (de la longévité et du vieillissement)</p>
<p>52 - 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 citoyens. Les politiques publiques de ces prochaines années devront s'attaquer aux logiques ségrégatives (1) et assurer des mesures de discrimination positive (2) . Une véritable politique de la Ville ne peut ignorer les besoins en matière de logement ni de santé, de transports ou d'emploi.</p>	<p>(1) et assurer des mesures de discrimination positive</p> <p>(2) en augmentant les moyens partout où les inégalités doivent être combattues.</p>
<p>53 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</p>	

<p>d'une nouvelle politique du logement, en refusant les logiques ségrégatives.</p>	
<p>54 - Articuler vie familiale et vie professionnelle pour les parents constitue un enjeu majeur de société. Une politique publique en faveur de la petite enfance doit permettre à toutes les familles d'accéder pour leur enfant à un mode d'accueil de qualité ou à l'école maternelle, sans barrière financière. Elle est aussi un levier pour assurer le droit au travail des femmes et constitue un investissement pour l'avenir.</p>	
<p>55 -Aujourd'hui la perte d'autonomie - handicap ou liée 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. Ce droit doit s'inscrire dans une démarche de services publics, au plus proche des réalités locales, dans un cadre national qui définit les objectifs pour l'ensemble du territoire (établissements, structures de soin et d'aide, réseaux de prise en charge...).</p>	
<p>56 - Les jeunes, les salariés, les 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 (1). La FSU se prononce pour un service public de l'orientation articulé sur deux secteurs ; d'une part, un service public d'orientation scolaire (2) pour les jeunes en formation initiale structuré autour du réseau des CIO et d'autre part, un service public de formation professionnelle continue avec le développement des missions d'orientation professionnelle tant à Pôle Emploi que dans les missions locales.</p>	<p>(1) d'Etat (2) et universitaire</p>
<p>57 - 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 construction de services publics de l'emploi régionaux, départementaux ou locaux y contribuent à l'inverse d'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'Etat.</p>	
<p>58 - La refonte de la carte judiciaire a fait disparaître quasiment 400 juridictions en l'espace de cinq ans (TI, TGI,</p>	

<p>Prud'hommes...) éloignant ainsi les services des citoyens et des justiciables alors qu'il s'agit avant tout de faciliter l'accès, de raccourcir les délais et d'assurer à tous un traitement juste et respectueux des droits. (1)</p>	<p>(1) La FSU exige l'Abrogation de la taxe de 35 euros.</p>
<p>59 60 61 62 <u>I-3/ Des Services Publics , comment ?</u></p>	
<p>63 64 <u>I-3-1- Quelle(s) organisation (s) des SP, à quel(s) niveau(x) ?</u></p>	
<p>65 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 (1) pilotage national des politiques publiques.</p>	<p>(1) pilotage gouvernement</p>
<p>66 La FSU réaffirme son opposition à toute nouvelle étape de décentralisation (1) alors que les inégalités territoriales se sont aggravées sans que de réelles péréquations financières n'aient été mises en place. (2)</p>	<p>(1) alors que les inégalités territoriales se sont aggravées sans que de réelles péréquations financières n'aient été mises en place. (2) La FSU se donne un mandat d'étude sur le bilan des politiques de décentralisation afin d'offrir aux syndiqués des outils leur permettant d'intervenir efficacement dans les débats à venir.</p>
<p>67 I-3-1-a -Egalité et coopération entre les territoires</p>	
<p>68 Concernant l'Éducation, la Santé, la Justice, l'Éducation populaire, l'enseignement supérieur 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</p>	

leurs missions et statuts.	
69 Cela implique la fin effective de la RGPP (1) dans tous les secteurs (avec des créations d'emplois à la hauteur des besoins et l'arrêt immédiat du non-remplacement de fonctionnaires partant à la retraite). Cela implique aussi d'abroger les principales dispositions de la réforme des Collectivités Territoriales. 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.	(1) et l'abrogation de la MAP
70	
71 <i>ZOOM : Pour un Service public de l'emploi</i>	
72 <i>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).</i>	
73 Après le processus de démantèlement qu'il a connu, la FSU exige un véritable plan de refondation et de rénovation du SPE. Le financement du SPE doit être assuré par l'Etat.	
74 <i>L'AFPA, après avoir été sauvé financièrement, doit retrouver un rôle central pour la formation professionnelle des salariés actifs ou privés d'emploi.</i>	
75 <i>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 intervenir en matière d'autorisation des licenciements. Les services de l'emploi doivent être développés, ainsi que les services de contrôle de la formation professionnelle.</i>	
76 <i>Les missions locales doivent être stabilisées en matière financière et voir leurs missions fondamentales d'accompagnement de tous les 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).</i>	
77 Pôle-Emploi doit être refondé comme un véritable service public, ce qui impose :	
78 Un nouveau plan de densification territorial, plaçant les implantations au plus près des populations qui en ont besoin.	

79 L'arrêt de la multiplication des services à distance (plateforme téléphonique...).	
80 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.	
81 Chacun des métiers doit avoir toute sa place, sans développement d'une polyvalence bas de gamme.	
82 L'externalisation des missions d'appui et d'accompagnement des chômeurs (particulièrement exercé par les organismes privés) doit être arrêtée.	
83 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 chômeurs (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.	
84 La convention tripartite et ses déclinaisons doivent être renégociées. (1)	(1) Cette convention a été réalisée dans un contexte économique considéré abusivement comme en sortie de crise (fin 2011). De ce fait, les objectifs chiffrés issus de ces textes ayant pour objectif d'évaluer Pôle Emploi doivent être abandonnés.
85 Au niveau interne, il faut en finir avec les réorganisations incessantes.	
86 Une loi de programmation sur l'ensemble du quinquennat doit permettre une articulation entre objectifs, renforcement pluriannuel en moyens et effectifs permanents.	
87 <i>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.</i>	
88 89 90 I-3-1-b-Le rôle de l'État	
91 L'État doit assumer pleinement ses responsabilités d'acteur économique, social, culturel et écologique. Par les péréquations, la régulation et le maintien de son rôle d'opérateur public, il se doit (1) de réduire les inégalités territoriales et sociales (2) .	(1) de réduire les inégalités territoriales et sociales. (2) d'assurer l'égalité sociale et territoriale
92 Aujourd'hui, certains services sont organisés sur le plan régional ou local, sous l'autorité des collectivités locales :	

<p>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.</p>	
<p>93 (1) Un certain nombre de missions (transports urbains, certains services à la personne...) semblent relever de services publics territoriaux. A quelle échelle, commune, département, région ? 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. Par contre (2) (3) 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'Etat et sa mise en œuvre doit s'appuyer sur les services déconcentrés de l'Etat 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.</p>	<p>(1) Un certain nombre de missions (transports urbains, certains services à la personne...) semblent relever de services publics territoriaux. A quelle échelle, commune, département, région ? 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. Par contre</p> <p>(2) L'Etat doit assumer pleinement ses responsabilités et assurer une répartition équilibrée des services publics sur tout le territoire. Il doit cesser de se défaire de ses missions en les laissant aux mains des collectivités territoriales, au risque de les voir disparaître à terme puis les CT n'ont pas par ailleurs les moyens de les faire fonctionner.</p> <p>(3) Nous affirmons notre attachement à un service public d'éducation centralisé, y compris en ce qui concerne sa gestion matérielle</p>
<p>94 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 pilotage national. Mais pour la FSU, la formation professionnelle initiale sous statut scolaire, l'orientation scolaire, partie intégrante du service public d'éducation, le service public de l'emploi ou encore les Missions Locales n'ont nulle vocation à être régionalisés. (1)</p>	<p>(1) De façon générale, l'ensemble des services publics décentralisés doivent être soumis au cadrage de l'Etat.</p>
<p>95 La définition de la politique nationale d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) (1) relève (2) de l'Etat. 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. La FSU revendique un service public d'ESR financé sur le budget de l'Etat et exige un bilan des pôles de compétitivité, du Crédit Impôt Re-</p>	<p>(1) relève</p> <p>(2) et la gestion de ses personnels doivent relever</p>

<p>cherche et autres subventions déguisées aux entreprises, auquel elle soit associée.</p>	
<p>96 I-3-1-c-La réorganisation administrative de l'Etat (Ré-ATE) qui a accompagné la RGPP a eu des conséquences lourdes pour les personnels et les usagers. 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 profit des collectivités...). La FSU revendique la remise en question de la RéATE. Une autre réforme de l'Etat ne peut se faire sans contrôle démocratique de la part des institutions parlementaires mais aussi de celui des usagers et des personnels.</p>	
<p>97 I-3-1-d- De nouvelles formes de mise en œuvre de missions de Services Publics se sont développées (GIP, agences...) tandis que les Etablissements Publics voyaient leur situation évoluer négativement. (1)</p>	<p>(1) La FSU demande la suppression des GIP et des agences .</p>
<p>98 <i>Il faut faire un bilan précis de ces mutations, en finir avec les logiques de la RGPP et redonner aux personnels et aux services la possibilité d'assurer leurs missions.</i></p>	
<p>99 I-3-1-e- Au niveau des Directions Départementales Interministérielles (DDI), 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.</p>	
<p>100 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 professeurs de sport et conseillers d'éducation populaire et, avec eux, les inspecteurs et toute la filière administrative (personnels administratifs de l'Éducation Nationale) .</p>	
<p>101 (à développer, notamment pour ce qui concerne les autres DDI et DR)</p>	
<p>102 11-3-1-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. Il faut mettre fin aux contrats de partenariat et aux externalisations qui fragilisent le service public notamment dans ses</p>	

<p>capacités d'ingénierie et d'expertise et faire rapidement un bilan de l'existant.</p>	
<p>103 Il est nécessaire de faire le bilan du rôle des opérateurs et de leur pertinence : certains devraient être supprimés au profit de la réappropriation de leurs fonctions par les services de l'État (comme l'agence du service civique).</p>	
<p>104</p> <p>105 <u>1-3-2- Le rôle des CT, décentralisation et financements</u></p>	
<p>106 Il faut abroger les principales dispositions de 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'Etat et compétences des CT. Une autre "réforme des Collectivités territoriales" doit permettre une meilleure lisibilité des échelons de décision et de mise en œuvre.</p>	
<p>107 Les schémas départementaux de coopération intercommunale doivent être validés par les élus (1) et les populations concernées, c'est une question de démocratie !</p>	<p>(1) , les représentants des salariés</p>
<p>108 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 plus juste, plus efficace, plus égalitaire, plus 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. (1)</p>	<p>(1) La part de subvention de l'Etat doit être augmentée et réévaluée régulièrement en fonction de l'évolution de la situation sinon les inégalités se creusent rapidement.</p>
<p>109 Il faut en finir avec les mesures qui ont privé l'État de milliards de recettes, notamment sous Sarkozy. Une réforme fiscale 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...</p>	

<p>110 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 <u>et au réseau de la Banque de France.</u></p>	
<p>111</p> <p>112 <u>I-3-3 La question des services publics au niveau européen : poursuivre les batailles</u></p>	
<p>113 a) L'Union européenne ne reconnaît que des SIEG (services d'intérêt économique général). 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, de politiques d'austérités visant les services publics et organisant le démantèlement de l'état social et l'accroissement des inégalités.</p>	
<p>114 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 d'intérêt général (1) doivent être sécurisés (petite enfance, périscolaire, formation des chômeurs...). Il est également indispensable de relancer la 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 initiatives allant dans ce sens : CAC (collectif audit citoyen), réseau européen « Une autre Europe maintenant ! » et avec la CES (Confédération Européenne des Syndicats) (2)...</p>	<p>(1) et les services publics des différents Etats</p> <p>(2) quand ces actions ne seront pas des « actions alibis » ou des actions lancées sur des mots d'ordre indigents et peu mobilisateurs, quand ils n'accompagnent pas d'autres dérives</p>
<p>115</p> <p>116 <u>I-4/ Agir et rassembler, personnels et usagers, pour les SP</u></p>	
<p>117 Reconstruire, réorganiser, développer les SP dont l'objet est la satisfaction des besoins sociaux de tous, sur tout le territoire, ne peut se faire sans contrôle démocratique par le biais des institutions ou organismes existants mais aussi par les usagers et les agents eux-mêmes.</p>	
<p>118 (1) Si le retour à un dialogue social respectueux peut être apprécié, pour autant la FSU est opposée à la contractualisation des rapports sociaux. (2) La supériorité de la « loi » sur le « contrat » doit être préservée.</p>	<p>(1) Si le retour à un dialogue social respectueux peut être apprécié, pour autant la FSU est opposée à la contractualisation des rapports sociaux.</p> <p>(2) Opposée à la contractualisation des rapports sociaux, la FSU réclame le retour rapide « d'un dialogue social » respectueux et visible à toutes les échelles de la fonction publique.</p>

<p>119 Evaluer 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.</p>	
<p>120 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 citoyens et représentants des agents et usagers. 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.</p>	
<p>121 De même, les fonctionnaires dont le statut doit être renforcé (1) doivent se réappropriier collectivement leur travail indépendamment des pressions locales et hiérarchiques et jouer tout leur rôle dans les comités techniques qui doivent redevenir de véritables lieux de concertation (2) .</p>	<p>(1) et amélioré</p> <p>(2) et de décision, élus sur la base des résultats aux instances de représentation des personnels, dans le cadre d'un scrutin « papier », organisé sur le lieu de travail et/ou par correspondance</p>
<p>122 Des réseaux, coordinations associant citoyens, usagers et professionnels 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. 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.</p>	
<p>123</p> <p>124 Partie 2</p>	
<p>125</p> <p>126 <u>II/ Les agents de la Fonction publique, des établissements publics, les salaires des Services Publics</u></p>	
<p>127</p> <p>128 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, alourdisse-</p>	<p>(1) , remises en cause professionnelles par un</p>

<p>ment de la charge de travail, mobilités contraintes (1) . Cela s'est traduit par la mise en cause du sens du travail, de sa dimension collective... (2) Plusieurs cas de suicide ont illustré tragiquement le développement des risques psycho-sociaux (RPS) (3) ... Il est urgent que soit mis fin à cette politique dans chacun des services.</p>	<p>changement contraint de postes , missions ou services , absence de perspectives de seconde carrière ou de possibilité de reclassement.avec la création de nouveaux outils de gestion comptable des absences et congés . Cela se traduit notamment dans le premier degré par une multiplication de journées sans rémunération ayant de conséquences importantes dans la carrière des personnels .</p> <p>(2) Ces réformes imposent à chacun des modifications profondes dans le vécu ou travail, elles nuisent à la liberté, à la créativité , à l'initiative qui constituent la richesse du travail réel .Cela conduit à une véritable souffrance. Cette réalité doit être source d'action et de revendication pour la fédération.</p> <p>(3) . Plus généralement, les cas de congés maladie, de souffrance au travail pour ces raisons se multiplient</p>
<p>129 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, 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 contractuels et le développement de la précarité.</p>	
<p>130 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 élus ou représentants. 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.</p>	
<p>131 Enfin, les droits à retraite, les droits sociaux et la protection sociale doivent être garantis à tous. Cela passe par des évolutions qui améliorent le statut des fonctionnaires, les droits des contractuels, en lien avec une exigence de</p>	

progrès social pour l'ensemble des salariés.	
132	
133 II.1 Le Statut de la Fonction publique	
134	
135 II.1.1 Les fondements du statut	
136 Le statut qui repose sur un équilibre entre droits et obligations place le fonctionnaire dans une position légale et réglementaire. Pour l'utilisateur, le statut est la garantie d'une fonction publique intègre, indépendante et au service de l'intérêt général. Pour l'agent, 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 tous les usagers, justifie pleinement le choix du statut. 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 de tous les citoyens aux emplois publics.	
137	
138 II.1.2 Sa place dans le salariat	

<p>139 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 salariés. 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 salariés. Dans un contexte de crise, il est naturel que chaque salarié aspire à plus de sécurité dans son emploi. (1) (2) En lien avec une réflexion sur ce que pourrait être un statut salarial assurant à 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 salariés. A cette fin, la FSU doit-elle proposer que le salaire minimum soit commun à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature du lien qui les lie à leur employeur ? Plus généralement, peut-on envisager de transposer dans le droit de la fonction publique des dispositions du code du travail, dans certains cas plus favorables aux salariés, en matière de prévention, de santé ou de pénibilité, par exemple ? Réciproquement, le droit à une carrière ascendante ne pourrait-il pas être généralisé ? D'autres convergences entre le droit de la fonction publique et le droit du travail sont-elles envisageables au bénéfice de tous ?</p>	<p>(1) En lien avec une réflexion sur ce que pourrait être un statut salarial assurant à 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 salariés. A cette fin, la FSU doit-elle proposer que le salaire minimum soit commun à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature du lien qui les lie à leur employeur ? Plus généralement, peut-on envisager de transposer dans le droit de la fonction publique des dispositions du code du travail, dans certains cas plus favorables aux salariés, en matière de prévention, de santé ou de pénibilité, par exemple ? Réciproquement, le droit à une carrière ascendante ne pourrait-il pas être généralisé ? D'autres convergences entre le droit de la fonction publique et le droit du travail sont-elles envisageables au bénéfice de tous ?</p> <p>(2) La FSU doit faire en sorte que les dispositions du code du travail, dans les cas les plus favorables aux salariés, puissent être déclinées dans le droit de la FP et inversement. Il n'est pour autant pas envisageable de s'engager dans une comparaison du droit de la Fonction Publique et du droit du travail sous prétexte d'équité.</p>
<p>140</p> <p>141 II.1.3 Ses remises en cause</p>	
<p>142 La première forme de remise en cause du statut dans la fonction publique est l'existence d'une frange de précarité toujours plus importante. Les cas de recours au contrat, la multiplication des emplois fonctionnels, les transferts de missions vers des opérateurs ou établissements publics sont autant de détournements à une logique purement statutaire. La réforme de l'Etat 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.</p>	
<p>143</p> <p>144 II.1.4 Quelles évolutions ?</p>	
<p>145 Loin d'être un objet fossile, 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</p>	

<p>contre les discriminations, d'accès aux emplois publics pour les ressortissants européens... Il doit encore évoluer. En particulier, il doit permettre pour les agents 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 (1) doivent être améliorés (2) et les restrictions au droit de grève supprimées (3) .</p>	<p>(1) des personnels, comme des élus (2) , respectés (3) (SMA, amendement Lamassoure...)</p>
<p>146 147 II.2 Les carrières</p>	
<p>148 149 II.2.1 Principe.</p>	
<p>150 La garantie de la carrière est un élément central du statut : en mettant l'agent public à l'abri des pressions, elle assure au citoyen l'égalité de traitement. C'est aussi un droit du salarié 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. (1) Dans la Fonction publique, ce droit passe par l'examen en CAP des décisions individuelles concernant les agents. Ces principes sont fortement contestés par le NMP et il s'agit pour la FSU de les reconquérir.</p>	<p>(1) La place des femmes dans la fonction publique, et particulièrement dans le service public de l'éducation, est prépondérante. On s'aperçoit cependant qu'elles restent confrontées à des discriminations au niveau de leurs carrières : progression salariale plus lente dans certains secteurs, écarts de salaires importants entre femmes et hommes qui s'accroît de la maternelle à l'université ou difficulté à accéder à certains postes à responsabilités. La FSU rappelle son attachement à l'égalité réelle des carrières dans la fonction publique, seule garantie d'égalité entre tous les personnels, notamment entre femmes et hommes. Le constat des inégalités entre les femmes et les hommes doit figurer dans les bilans sociaux communiqués dans les comités techniques, aux plans départemental, académique et national, et leurs causes doivent être mises en évidence. Nos représentants doivent s'emparer de ces questions.</p>
<p>151 152 II.2.2 Evaluation.</p>	
<p>153 (1) La mobilisation des personnels a mis en échec la réforme Chatel de l'évaluation des enseignants. Un moratoire s'applique de fait pour les enseignants chercheurs. (2) 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 tous. Il débouche aujourd'hui sur des inégalités de carrières et de rémunération injustifiables. (3) Pour la FSU, l'évaluation doit porter sur les moyens mis en œuvre par les personnels et les équipes et viser l'amélioration du service rendu : formation, meilleure maîtrise par les équipes de leurs pratiques professionnelles. (4) (5)</p>	<p>(1) La mobilisation des personnels a mis en échec la réforme Chatel de l'évaluation des enseignants. Un moratoire s'applique de fait pour les enseignants chercheurs. (2) L'évaluation doit être déconnectée de la rémunération et de la progression de carrière. elle ne doit pas être l'outil des responsables hiérarchiques pour faire passer des réformes contestées par les personnels. (3) Pour la FSU, l'évaluation doit porter sur les moyens mis en œuvre par les personnels et les équipes et viser l'amélioration du service rendu : formation, meilleure maîtrise par les équipes de leurs pratiques professionnelles.</p>

	<p>(4) Elle ne doit porter que sur la mise en œuvre des obligations statutaires Dans l'éducation , la mobilisation des personnels a mis en échec la réforme Chatel de l'évaluation des enseignants.</p> <p>(5) Dans l'enseignement supérieur, les enseignants-chercheurs rejettent l'évaluation instaurée dans le cadre de la loi LRU : la Commission permanente du Conseil national des universités bloque sa mise en œuvre.</p>
<p>154</p> <p>155 II.2.3 Rémunérations.</p>	
<p>156 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 ; reconstruction de l'ensemble de la grille avec un acompte immédiat de 50 points additionnels ; fixation du minimum de traitement à 1600 euros mensuel net. 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.</p>	
<p>157</p> <p>158 II.2.4 Gestion des personnels.</p>	
<p>159 La FSU revendique des carrières parcourues à un rythme unique, sans obstacle de grades. 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 (1) pour tous les personnels dans les trois versants. Elle conteste la multiplication des obstacles apportés à ce droit (postes à profil (2) ...). 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.</p>	<p>(1) librement choisie</p> <p>(2) , problème du rapprochement de conjoints pour les enseignants chercheurs,</p>
<p>160</p> <p>161</p> <p>162</p> <p>163 II.2.5 Mobilité.</p>	
<p>164 La FSU revendique l'abrogation de la loi « mobilité » : réorientation professionnelle, intérim et cumul d'emplois à temps non complet. Alors que les personnels ont subi</p>	

<p>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. La seconde carrière promise aux enseignants 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. (1)</p>	<p>(1) La FSU demande également que soit réactivée la possibilité d'obtenir un congé mobilité et que les moyens alloués aux congés formation soient abondés afin de permettre de l'obtenir dans le délai maximum de 3 ans initialement prévu</p>
<p>165 166 II.2.6 Formation.</p>	
<p>167 Les personnels doivent bénéficier d'une formation initiale et continue (1) qui leur permette de mieux assurer leurs missions. La FSU portera ses revendications (voir mandat de Marseille), (2) particulièrement pour un droit effectif au DIF, aujourd'hui inexistant. (3) La participation à la formation continue doit être volontaire.</p>	<p>(1) sur le temps de travail (2) particulièrement pour un droit effectif au DIF , aujourd'hui inexistant (3) Le droit effectif au DIF aujourd'hui peu utilisé, peut être un moyen de compléter cette formation continue</p>
<p>168 169 II.2.7 Fins de carrière.</p>	
<p>170 (1) La FSU revendique le rétablissement d'une CPA (cessation progressive d'activité) améliorée et accessible dans toutes les situations. (2) Au-delà, l'expérience des personnels en fin de carrière doit être valorisée, et des modalités d'exercice diversifiées élaborées.</p>	<p>(1) La FSU revendique le rétablissement d'une CPA (cessation progressive d'activité) améliorée et accessible dans toutes les situations. (2) La FSU réclame le rétablissement de l'ancienne CPA (60% de travail et 80% de rémunération) et son extension à partir de 55 ans,</p>
<p>171 172 II.2.8 Retraite.</p>	
<p>173 Pour la FSU, (1) il est essentiel de défendre des objectifs communs à l'ensemble des salariés : 60 ans, taux de remplacement de 75%, un minimum garanti.</p>	<p>(1) alors que de nouvelles menaces planent sur les retraites,</p>
<p>174 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 salariés ont acquis 37,5 annuités à 60 ans. L'allongement de la durée d'assurance et la décote ont donc</p>	

<p>des effets considérables. (1) Pour les carrières incomplètes, la décote doit être supprimée. 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. (2)</p>	<p>(1) Pour les carrières incomplètes</p> <p>(2) Sans que ces années soient proposées au rachat avec un coût exorbitant. Par ailleurs, la validation des services de non-titulaires supprimée à compter de janvier 2013 doit être à nouveau proposée aux titulaires</p>
<p>175 Pour le code des pensions, ces objectifs passent par le maintien du traitement de référence des six derniers mois, (1) la reconstruction du minimum garanti sur des bases équivalentes à celles en vigueur avant la réforme de 2003.</p>	<p>(1) Sauf pour les agents et personnels qui relèvent d'un système plus avantageux.</p>
<p>176 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 un enfant et l'attribution en sus de 4 trimestres de durée d'assurance, la situation des fonctionnaires poly pensionnés (voir congrès de Marseille).</p>	
<p>177 Les règles du régime général et de l'IRCANTEC doivent garantir un niveau de droits équivalents aux contractuels.</p>	
<p>178 En raison de ses effets à terme, la revalorisation des pensions sur les prix est insatisfaisante ; il faut dans l'immediat imposer des coups de pouce ; une indexation sur les salaires reste la référence, à défendre en lien avec nos revendications salariales.</p>	
<p>179 Les droits à réversion doivent être défendus et étendus aux couples pacsés.</p>	
<p>180</p> <p>181 <u>II.3. Les agents non titulaires</u></p>	
<p>182</p> <p>183 II.3.1 Les missions permanentes du service public doivent être assurées par des fonctionnaires. (1) Le CDI introduit en 2005 ne répond pas à ce principe (2) . La FSU s'oppose à toute forme de recours au contrat, sur les emplois permanents de la fonction publique y compris pour le remplacement. (3)</p>	<p>(1) conformément à l'article 3 de la loi 83-634.</p> <p>(2) , ni à la précarité des personnels dont les conditions sont à peine améliorées par le CDI</p> <p>(3) Il est indispensable de créer les corps de fonctionnaires nécessaires à l'accomplissement des missions de l'Etat.</p>
<p>184 Les abus liés aux vacances sont courants avec des vacataires sans autres ressources, assurant des fonctions permanentes, notamment dans l'enseignement supérieur et secondaire. Les vacances pour des missions ponctuelles</p>	

<p>doivent être strictement cadrées.</p>	
<p>185 La loi du 12 mars 2012 (1) apporte une réponse (2) à certaines situations de précarité ; elle comporte aussi de réelles limites : exclusion de certaines catégories de personnels et conditions (3) restrictives. La FSU agira pour que le nombre de postes offerts à la titularisation corresponde au nombre des éligibles et pour (4) une nouvelle négociation, d'un vrai plan de titularisation, (5) ouvert aux non titulaires en poste ou au chômage, 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, la situation des EPA dérogatoires revue. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi des agents en place 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.</p>	<p>(1) apporte une réponse (2) n'apporte qu'une réponse partielle (3) très (4) obtenir (5) pour une résorption complète,</p>
<p>186 Sans attendre, il faut améliorer les droits individuels et collectifs des agents (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,...).</p>	
<p>187</p> <p>188 II.3.2 Des milliers de personnels sont recrutés sous contrats aidés, au Smic et à temps partiel (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.</p>	
<p>189 Dans l'EN, suite à cette absence de formation, des EVS 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 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.</p>	

<p>190 Il faut pérenniser et professionnaliser les fonctions des AVS, 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.</p>	
<p>191</p> <p>192 <u>II.4 Les salariés de droit privé des services publics</u></p>	
<p>193</p> <p>194 Ces dernières années ont vu des processus d'évolution des structures publiques conduisant à la présence de salariés de statut privé dans plusieurs champs de syndicalisation de la FSU : EPIC, logement, associations, EPA dérogatoires, notamment Pôle Emploi, les syndicats de la FSU (1) peuvent organiser (2) des salariés de droit privé, exerçant des missions d'intérêt général.</p>	<p>(1) peuvent organiser</p> <p>(2) syndiquent ou peuvent syndiquer</p>
<p>195 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, (1) la FSU défend l'extension et l'élargissement des droits inscrits dans le code du travail tout en œuvrant pour les rendre plus protecteurs.</p>	<p>(1) dans ce cas</p>
<p>196 Ne faudrait-il pas dans certains des secteurs concernés revendiquer un processus d'intégration au statut général rénové des fonctionnaires, en respectant les acquis de ces personnels ?</p>	
<p>197</p> <p>198 <u>II.5 Les conditions de travail</u></p>	
<p>199 <u>II.5.1 Le travail dans la fonction publique</u></p>	
<p>200</p> <p>201 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 (1) l'efficacité (2) . Ainsi, au-delà des problèmes de pénibilité, des lourdeurs hiérarchiques, s'ajoutent des formes nouvelles de souffrance. La contestation politique du travail des agents s'est diffusée au travers de discours injurieux à l'égard des fonc-</p>	<p>(1) l'efficacité</p> <p>(2) une prétendue efficacité.</p>

<p>tionnaires 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 agents inefficaces, sans motivation... Les suppressions de postes elles-mêmes, les fusions interministérielles ou la mutualisation forcée des missions laissent supposer que beaucoup d'agents ou leurs missions étaient inutiles provoquant un malaise chez ceux dont les postes ont été fermés comme chez 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 de manière parfois insupportable le poids des objectifs inatteignables et des injonctions contradictoires sur chacun. 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 salariés, respectant leurs responsabilités, restaurant leur autonomie et le travail en équipe. (3)</p>	<p>(3) Dans ce cadre la FSU doit continuer et amplifier sa réflexion sur le chantier travail, notamment pour que soit reconnue l'intégralité du travail réel des agents.</p>
202	
203 II.5.2 le temps et la charge de travail	
<p>204</p> <p>205 Sous l'effet des suppressions de postes (1) la charge de travail par agent 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 (2) , contre la logique libérale du partage du travail sous la forme chômage contre-emploi et contre la destruction des droits de tous.</p>	<p>(1) et des réformes imposées</p> <p>(2)</p> <p>(2) et possible</p>
206	
207 II.5.3 la santé au travail : un droit à faire respecter	
208	
209 La santé au travail est un droit et, à ce titre, la FSU doit veiller à le faire respecter en s'emparant pleinement de	

<p>ce sujet. 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.</p>	
<p>210 Avec la dégradation des conditions de travail, les maladies professionnelles-majoritairement des TMS (troubles musculo-squelettiques) ne cessent de croître. Les RPS (risques psycho-sociaux : stress, harcèlement, burn-out) se multiplient sans que, toutefois, il ne soit possible d'en évaluer toutes les formes et d'en mesurer tous les aspects. La mise en place de dispositifs de suivi ou d'écoute ne saurait suffire ; il s'agit pour la FSU d'impulser la reprise en main du travail par une réflexion collective. (1)</p>	<p>(1) Par ailleurs la notion de RPS ne doit pas cacher que les souffrances au travail ne relèvent souvent en rien d'un « risque » lié au contexte psychologique et/ou social mais bien des conditions de travail imposées par l'employeur.</p>
<p>211 (1) Les personnels ont droit à des visites médicales lors de leur recrutement puis, de façon périodique, ou dans certaines situations (exposition, travail de nuit, maternité). (2) Il est absolument nécessaire de recruter dans des conditions attractives des médecins de prévention (3) à la hauteur des besoins.</p>	<p>(1) Les personnels ont droit à des visites médicales lors de leur recrutement puis, de façon périodique, ou dans certaines situations (exposition, travail de nuit, maternité)</p> <p>(2) Il n'est pas admissible de constater que les personnels n'ont droit à des visites médicales que lors de leur recrutement puis, au mieux, de façon périodique, ou dans certaines situations (exposition, travail de nuit, maternité). Des franges entières de personnels ne seront donc jamais vues par la médecine de prévention. Le manque d'attractivité pour la fonction de médecin dans la FP ne doit pas priver les personnels de leurs droits.</p> <p>(3) et des assistants sociaux pour le service social du personnel.</p>
<p>212 La FSU revendique la suppression de la journée de carence et le respect du droit aux congés maladie.</p>	
<p>213 La contribution des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents reste trop souvent insignifiante.</p>	
<p>214 II.5.4 Les personnels handicapés</p>	
<p>215 Alors que la fonction publique se doit d'être exemplaire, elle ne répond toujours pas à l'obligation de 6% de travailleurs 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) (1) ce qui est inacceptable. Il</p>	<p>(1) Et « trichent » pour augmenter artificiellement leur taux : des personnels en activité sont obligés de s'afficher handicapés pour les mutations</p> <p>(2) L'application des textes sur l'adaptation du poste et de l'horaire de travail ne doivent pas être soumis aux restrictions budgétaires. C'est un droit des personnels qui ne doit pas être pris sur la masse salariale mais budgétisé séparément.</p>

<p>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. Ceci ne doit pas se faire aux dépens des postes d'adaptation comme actuellement. (2)</p>	
<p>216 II.5.5 Les CHSCT</p>	
<p>217</p> <p>218 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 agents 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, 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 comme pour les membres des CHSCT, donner des décharges fonctionnelles aux agents et assistants de prévention ainsi qu'aux (1) secrétaires (2) des CHSCT qui ont un rôle prépondérant, sur la base d'un barème national. (3) (4)</p>	<p>(1) secrétaires (2) membres</p> <p>(3) La FSU estime que l'employeur a assez perdu de temps dans ce domaine et s'attachera à ce que les CHSCT puissent véritablement et rapidement travailler à l'amélioration des conditions de travail et de l'état de santé et de sécurité de tous les agents.</p> <p>(4) Les cas de discriminations doivent relever de la compétence des CHSCT, et le bilan doit en être communiqué régulièrement.</p>
<p>219</p> <p>220 II.5.6 Les TIC et le télétravail</p>	
<p>221</p> <p>222 Les apports des nouvelles technologies sont nombreux mais, parfois, 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, 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 agents. La FSU revendique l'élaboration négociée d'outils de protec-</p>	

<p>tion des personnels (arrêtés, chartes d'usage...).</p>	
<p>223 Pourtant ces outils devraient pouvoir être mis au service des personnels. (1) Comment les TIC peuvent-elles être consacrées à l'amélioration des conditions de travail et des qualifications ? (2)</p>	<p>(1) Comment les TIC peuvent-elles être consacrées à l'amélioration des conditions de travail et des qualifications ?</p> <p>(2) Internet ou l'informatique ne sont pas les « solutions miracles » destinées à résoudre les problèmes de plus en plus nombreux que nous rencontrons dans l'exercice de nos métiers. Ils peuvent cependant améliorer nos pratiques. Dans un premier temps, l'usage des TIC ne doit pas se faire au détriment financier de l'agent : il doit pouvoir bénéficier sur son lieu de travail des moyens qui lui sont nécessaires (ordinateurs, liaison internet ...), ainsi que de la formation continue adaptée à ses missions. L'usage des TIC ne doit pas non plus accentuer la fracture numérique au sein de la société : tous les usagers ne disposent pas du matériel, le numérique ne peut donc être qu'un complément et pas une substitution (cela vaut en particulier pour les manuels scolaires, mais aussi pour les manipulations concrètes). Enfin, l'Etat se doit de respecter quelques principes (utilisation de logiciels libres, lutte contre la privatisation des contenus et des outils pédagogiques, respect de la liberté pédagogique ...) et recruter les personnels titulaires pour la maintenance des parcs informatiques</p>
<p>224</p>	<p><i>Paragraphe en vote dissocié non adopté par le congrès FSU 59</i></p>
<p>225</p> <p>226 <u>II. 6. Action sociale</u></p>	
<p>227</p> <p>228 II.6.1. Besoin des personnels</p>	
<p>229 L'action sociale n'est pas un élément de rémunération, elle doit améliorer la vie des agents (logement, restauration, famille, culture, sport et loisirs). L'amélioration de l'accès au chèque-vacance, la revalorisation du CESU garde d'enfant, la réintroduction de l'aide ménagère à domicile, sont à mettre au crédit de l'action syndicale unitaire où la FSU intervient fortement, prélude 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.</p>	
<p>230 La FSU revendique pour tous les fonctionnaires, (1)</p>	<p>(1) agents de l'Etat et territoriaux</p>

<p>agents de l'Etat et territoriaux (2) , un même droit à une action sociale de haut niveau, (3) (4) aussi bien pour les prestations que les investissements. Elle (5) est, pour la FSU, un champ d'activité à part entière.</p>	<p>(2) titulaires et non titulaires, actifs et retraités.</p> <p>(3) Concernant les retraités, il faut veiller à ce qu'ils puissent effectivement bénéficier des prestations de l'action sociale commune aux différents personnels comme à des prestations spécifiques, ainsi que de l'intervention des agents du service social des personnels.</p> <p>(4) aussi bien pour les prestations que les investissements, Elle</p> <p>(5) Ce droit est décliné tant pour les prestations que pour les investissements (Restauration, logement, petite enfance). L'action sociale</p>
<p>231 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.</p>	
<p>232 Concernant l'action sociale à l'Education Nationale, « lanterne rouge » pointée par la mission interministérielle, elle doit être profondément revue et démocratisée (1) .</p>	<p>(1) et le volume de ses crédits considérablement augmenté en vue de l'alignement vers le haut des différents ministères.</p>
<p>233 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.</p>	
<p>234</p> <p>235 II.6.2. Organisation</p>	
<p>236 La FSU défend le rôle des instances de l'action sociale (1) et des associations des personnels (2) comme outils de gestion démocratique par les agents, 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.</p>	<p>(1) et des associations des personnels</p> <p>(2) dans lesquelles elle siège, comme organisation syndicale représentant les personnels,</p>
<p>237 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 représentants syndicaux, d'inverser la tendance à l'externalisation et à la marchandisation des prestations.</p>	