

Thème 2

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

1

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

2

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

3

4

5

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

6

7

1.0. Un contexte qui se dégrade

8

Au plan international, depuis les années 1990, les négociations sur le « commerce des services » menées dans le cadre de l'OMC ont réinterrogé le principe même de services publics avec la mise en perspective de leur ouverture progressive à la concurrence. La crise systémique mondiale ayant entraîné l'augmentation des dettes souveraines a renforcé cette remise en question, la dépense publique étant dans un amalgame volontaire associée à l'augmentation des déficits. Les coupes budgétaires, postulat de la pensée néo libérale, affaiblissent l'État social et ses capacités redistributives, creusant ainsi les inégalités sociales, territoriales, climatiques...

9

En Europe, la commission européenne promeut également des privatisations sur la base du principe de libre concurrence et une « thérapie austéritaire » pour réduire la dette des États. Cette ouverture à la concurrence des services publics fait partie du mandat de négociations du TAFTA qu'elle mène avec les États-Unis. Avec l'instauration d'un mécanisme d'arbitrage, des décisions publiques prises au nom de l'intérêt général pourraient être considérées comme contrevenant à des intérêts privés. La distribution d'eau et d'électricité, l'éducation, la santé, la recherche, les transports, l'aide aux personnes, la culture... pourraient ainsi être **seront** encore plus ouverts au secteur marchand.

10

En France, les réformes successives de l'État, marquées par la persistance de choix libéraux, ont également pour objectif de réduire la dépense publique et donc les missions des services publics. Des réformes menées au sein même des ministères vont aussi dans le sens ~~de la mise à mal~~ du **dysfonctionnement** de certaines missions. L'affaiblissement régulier et organisé des recettes de l'État (19, 5 % du PIB en 82 et 14,5 % du PIB en 2013), la captation des recettes en faveur de l'enrichissement des actionnaires, la part croissante des dépenses en aides accordées au patronat, **soi-disant pour favoriser l'emploi**, via notamment le pacte de responsabilité, contribuent au désengagement de l'État. L'emploi public est globalement en baisse, près de 7 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés entre 2013 et 2015 (solde des 30 700 créations dans les ministères prioritaires et des 37 700 suppressions dans les autres) et les coupes budgétaires se succèdent (46 milliards depuis 2013 et 50 milliards programmés entre 2015 et 2017).

11

Cette dégradation continue se manifeste parfois par une mise à distance des usager-es (dématérialisation), creuse les inégalités sociales et territoriales et génère de la souffrance au travail pour les personnels. La disparition de services publics contribue à la perte d'attractivité de zones rurales tandis que leur manque d'implantations nouvelles dans les zones péri-urbaines détériore la vie quotidienne des habitant-es...

12

13

1.1 La réforme de l'État et ses conséquences

14

Épousant les visées de la commission de Bruxelles de compétitivité, de concurrence et d'austérité, le gouvernement a poursuivi la réforme de l'État par le biais d'une réforme territoriale à rebondissement et d'une réorganisation de l'administration territoriale de l'État.

15

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

16

La nouvelle architecture ne réduira pas le supposé « millefeuille » mais organise la concurrence entre et au sein des territoires ce qui est d'autant plus grave que les engagements présidentiels concernant la réforme de la fiscalité locale et la mise en place « d'une véritable péréquation » sont eux passés aux oubliettes. Les lois votées permettent aussi de faire varier dans l'espace et dans le temps les compétences des collectivités territoriales.

17

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

18

Cet amoncellement de réformes s'est réalisé sans volonté de susciter un réel débat démocratique dans la société. Cela conduit à une dépolitisation dans les territoires où les éléments de gestion priment sur l'intérêt général.

19

20

La RéATE

21

La Réforme de l'Administration Territoriale de l'État a été initiée dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP). Elle a réduit le nombre des directions départementales et régionales, diminué les effectifs de l'administration territoriale de l'État et confié le pilotage des politiques publiques au/à la préfet-e de région dont elle renforce le rôle au détriment des exécutifs départementaux.

22

23

Une réforme territoriale en 3 volets :

24

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

25

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

26

- La fusion des régions

27

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

28

- La loi NOTRe « Nouvelle Organisation Territoriale de la République » précise les compétences confiées à

un niveau de collectivité. L'avenir des départements n'est pas traité dans cette loi cependant, avec la fin de la clause générale de compétences, ses prérogatives sont limitées (action sociale, collèges, routes pour l'essentiel). La loi NOTRe autorise la modulation des normes.

29

30

La revue des missions

31

Elle a pour objet de « questionner la présence de l'État sur l'ensemble du territoire »

32

Il est donc mené à la fois une réorganisation des services et des compétences des collectivités territoriales et une réorganisation des services ministériels déconcentrés. On se dirige vers une unicité territoriale à l'échelle des nouvelles régions, alors que la géographie actuelle est diverse selon les ministères.

33

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

34

35

1.1.1. Vers un État « social » minimal ?

36

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

37

38

Contractualisation...

39

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

40

41

... modularité...

42

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

43

44

... adaptation locale de la loi...

45

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

46

L'organisation, la répartition et la gestion des compétences, des politiques et des services publics seront différentes d'un territoire à l'autre. L'égal accès de la population aux services publics n'est plus garanti.

47

48

... inégalités ?

49

La réforme territoriale n'est qu'un des aspects d'une refonte plus générale de l'État social qui affecte les politiques publiques et des pans entiers de missions de services publics. Cette territorialisation-ci (relocalisation) des politiques publiques ne masque pas les manques et est facteur d'inégalités.

50

51

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

52

53

1.1.2. Services publics... services au public

54

Cibles depuis plusieurs années d'attaques motivées par des **soi-disant** raisons économiques ou politiques, les services publics, confrontés à la réduction des financements publics, sont fragilisés dans leur essence qui est de contribuer à la cohésion et à la justice sociale par la redistribution des richesses. Transferts, externalisations, délégations, privatisations voire disparitions de missions sont toujours à l'ordre du jour. Ainsi, le recours plus important aux partenariats public privé donne à la puissance publique la possibilité de déléguer au secteur privé la construction, la gestion et parfois l'exploitation d'équipements publics. Certaines collectivités se sont lancées dans cette démarche (transport, santé, éducation...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et des coûts suscités in fine. **La FSU dénonce ces dispositifs s'oppose à la mise en œuvre de ces dispositifs allant à l'encontre même des fonctions de l'État.** La question des GIP se pose également.

55

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

56

Le glissement sémantique effectué dans la loi NOTRe avec la création de maisons de service au public fait passer l'usager-e ou l'administré-e à l'état de client-e et entérine cette dérive vers la marchandisation des services. **La FSU réaffirmera sa volonté de confier les services publics aux personnels statutaires des administrations concernées.**

57

58

1.1.3. Des secteurs percutés par la réforme

59

La réforme territoriale, menée concomitamment par le gouvernement avec la réforme de la fonction publique et la modernisation de l'action publique, induit de profondes évolutions dans des secteurs pour certains déjà malmenés par les restructurations précédentes. Ainsi des services déconcentrés, déjà restructurés en DDI et UT, vont connaître une accentuation de leur organisation intersectorielle avec la fusion des régions. C'est le cas notamment à Jeunesse et Sport où 10 DRJS vont être diluées dans des DDI existantes au bilan pourtant contrasté (selon les secteurs et les missions). D'autres directions régionales sont appelées à disparaître (9 DRAC, 9 DRAAF...). 500 agent-es seraient concernés par les fusions de régions à la Culture, 1 000 à l'Environnement, autour de 1 000 également à l'Agriculture.

60

~~Si pour certains secteurs, cette réorganisation territoriale des services de l'État aurait pu présenter une~~

~~avancée (ex à la justice et à l'administration pénitentiaire actuellement organisées en 9 interrégions),~~

Les arbitrages du gouvernement vont à l'encontre des propositions portées par la FSU et ses syndicats nationaux. La FSU conteste toujours la césure entre les ministères et leurs services déconcentrés (jeunesse et sport/cohésion sociale...) et continuera à interpeller le gouvernement sur cette question.

61

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

62

La réorganisation administrative territoriale de l'État du système éducatif. Au MEN, si le gouvernement a maintenu les 23 académies métropolitaines, ce pour quoi la FSU s'était prononcée et mobilisée aussi sur le terrain, il crée 13 « régions académiques » correspondant aux 13 régions métropolitaines, chacune étant dotée d'un « recteur de région académique ». Ce dispositif qui doit permettre à l'EN de parler d'une seule voix au/à la président-e de région, reste encore flou et des inquiétudes ne sont pas toutes levées. Les pouvoirs propres du recteur ou de la rectrice de région académique ne sont pas définis. Autant la coordination entre académies d'une même région est nécessaire, autant la création d'un nouvel échelon

hiérarchique est inutile voire dangereuse. Les mutualisations de services entre académies d'une même région restent très probables. Cela pourrait entraîner des suppressions de postes et des mutations forcées pour les personnels, et une dégradation de la qualité du service rendu...**La FSU sera très vigilante à la mise en place de ce dispositif.**

63

Dans le premier degré, ce processus est déjà en œuvre entre les départements d'une même académie, le poids des rectorats étant renforcé au détriment de la gestion de proximité.

64

L'organisation à l'enseignement agricole s'est calée, au contraire du MEN, sur les délimitations des nouvelles régions. Chacune des 7 nouvelles régions ne disposera que d'une seule autorité académique -le DRAAF assisté d'un seul service régional formation et développement sis sur le site de la ville siège des recteurs ou rectrices de région académique. La proximité avec les établissements serait assuré par le maintien d'interlocuteurs ou interlocutrices représentant les chef-fes de service SRFD sur chacun des sites actuels des DRAAF !

65

Ces structurations différentes appliquées au système éducatif selon les tutelles ministérielles interpellent alors même que chacune est une composante à part entière du service public d'éducation et de formation et qu'elle appartient à la même mission interministérielle « enseignement scolaire » ! Cette déconcentration régionalisée de l'Enseignement Agricole ne préfigure-t-elle pas une future décentralisation aux régions de la formation professionnelle sous statut scolaire ? Pour l'Éducation nationale aussi, des voix se sont élevées pour prôner une régionalisation complète du système éducatif.

66

67

1.1.4. Conséquences sur les agent-es

68

Dans les services départementaux et régionaux fusionnés de l'État, reclassement et reconversions sont à l'ordre du jour. Le rapport des inspections générales avance le chiffre de 10 700 agentes susceptibles d'être concernés par une mobilité fonctionnelle ou géographique.

69

Le transfert de compétences lié au conventionnement entre collectivités territoriales débouchera pour des agent-es de la FPT sur des changements d'employeurs et donc des changements de conditions de travail et de droits sociaux pas nécessairement dans le sens d'une amélioration. Avec des conventions limitées à 6 ans révisables au bout de 3, on peut craindre aussi une instabilité des missions. Le renforcement des intercommunalités débouche sur des transferts ou mise à disposition successives, concernant des filières fortement féminisées, marquées par la fréquence des temps incomplets ; la précarité aggrave alors les difficultés engendrées par ces transferts.

70

Dans les deux versants, ces changements organisationnels pourraient aussi entraîner des licenciements de contractuel-les, **véritables variables d'ajustement, mais aussi la fragilisation du statut de certains agents titulaires.**

71

La réforme territoriale génère des craintes que le gouvernement n'a pas levées lors de consultations avec les organisations syndicales. Elles sont liées pour les personnels aux évolutions possibles des conditions d'exercice de leurs missions (mobilités géographiques, fonctionnelles, organisation en multi

sites générant du travail à distance...). La FSU ~~poursuivra ses interventions en faveur du respect~~ **continuera de défendre** les missions de service public et ~~les droits des~~ **de tous les** personnels.

72

73

1.2. Pour les services publics, la FSU défend

74

1.2.1. Des valeurs et principes fondateurs

75

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

76

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

77

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

78

79

1.2.2. L'État comme garant

80

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

81

Pour cela il faut donc mettre en œuvre de véritables coopérations articulant une politique nationale déclinée ensuite de façon déconcentrée par les services de l'État et les collectivités territoriales. Renforcer le rôle de garant de l'État sur l'ensemble du territoire permettra d'améliorer la qualité des services rendus à tou-tes les usager-es et également d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des agent-es des services publics. **Le recours aux partenariats public/privé doit être proscrit.**

82

83

1.2.3. Des niveaux d'organisation différents

84

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

85

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

86

Il s'agit d'examiner au cas par cas les réalités et les besoins avec une souplesse d'organisation n'excluant pas un pilotage national avec une gestion et une mise en œuvre plus locale comme pour la distribution de l'eau ou la petite enfance. D'autres services actuellement

87

« décentralisés » nécessitent au contraire une « re-centralisation » au niveau ministériel comme la sécurité publique.

88

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

Les services publics, dont l'État reste le garant, doivent être impérativement de proximité, afin de répondre à l'équité sur le territoire. Il est nécessaire de conforter les statuts qui assurent l'indépendance des personnels et la démocratie au sein des services publics.

Dans la FPE, la gestion régionale se doit d'être supervisée par le ministère concerné, dans un objectif d'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

89

90

1.2.4. Un financement public et pérenne

91

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

92

La création d'un pôle bancaire public chargé notamment d'assurer l'aide au financement des collectivités territoriales doit s'accompagner d'une réforme de la fiscalité, directe comme indirecte, indispensable pour assurer une redistribution des richesses produites, garantir des investissements collectifs et permettre à l'État et aux collectivités de disposer des recettes nécessaires.

93

94

1.2.5 Une gestion démocratique

95

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

96

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

97

Cela nécessite-il la création d'instance représentative tripartite pour chaque service public ? À partir de quels critères une association d'usager-es peut-elle être considérée comme représentative ?

Le droit d'expression et de recours doit être garanti aux citoyen-nes sans que ceux-là n'interviennent dans le fonctionnement et les missions de la Fonction Publique.

98

99

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

100

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

101

Pour cela elle travaille à montrer les convergences d'intérêt entre les différents secteurs, entre usagers et agentes et à montrer comment échapper aux logiques de concurrence toujours plus pesantes entre les territoires comme entre les personnels.

102

103

1.3.1. La FSU actrice centrale de la promotion des SP

104

La FSU doit continuer à jouer un rôle moteur dans la promotion, la construction et le développement de services publics rénovés et démocratisés et une fonction publique renforcée, en intégrant les questions nouvelles posées par la réforme territoriale, la réorganisation des services de l'État et leurs conséquences sur les missions et les personnels. **Pour la FSU, il n'est pas question d'assister sans réagir au démantèlement de la FPE.**

105

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

106

107

1.3.2. Des mobilisations locales, nationales et européennes

108

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

109

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

110

111

1.3.3. Quels partenaires et quels périmètres ?

112

C'est en partant aussi des mobilisations sectorielles, en recherchant une unité d'action avec les autres organisations syndicales que peut se construire un mouvement puissant d'opposition aux politiques d'austérité. Il s'agit d'impliquer déjà le plus possible les personnels dans les décisions d'actions et au-delà de travailler aux convergences avec les autres forces, associations, partis politiques... qui se placent dans une même perspective de progrès social, en montrant comment la défense des services publics et de ses personnels est en lien étroit avec celle des usager-es. **A relier au para 1.2.5**

113

Comment mieux les mettre en avant et renforcer ainsi leurs imbrications ?

Comme lors de la votation pour la Poste, mais aussi « les états généraux » des services publics en intersyndicale large, qui nous ont conduit à mener conjointement plusieurs actions et débats dans les départements.

114

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

115

116

1.3.4. Peser dans les instances

117

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

118

La reconfiguration des instances régionales (CESER, CREFOP) inévitable du fait de la nouvelle carte des régions, doit être l'occasion d'en démocratiser le fonctionnement. L'élargissement géographique, s'il n'est pas compensé par une augmentation du nombre des représentant-es, va occasionner des charges croissantes (coordinations, transports...). Les moyens de fonctionnement et les droits pour les représentant-es des personnels doivent être élargis.

119

La FSU prendra les dispositions indispensables à une intervention efficace de ses sections départementales et régionales compte tenu du nouveau contexte (développement thème 4).

120

121

122

123

124

Partie 2. Les personnels de la Fonction publique

125

126

2.1. L'irruption des valeurs dans le débat

127

Le statut des fonctionnaires est contesté de plus en plus ouvertement ; diverses propositions de loi remplacent le statut par le contrat. Dans cette conception, les chartes de déontologie visent à définir les obligations particulières aux agent-es publics.

128

Tout en soumettant les trois versants de la Fonction publique à des coupes budgétaires fortes, le gouvernement réaffirme le choix du statut. Esquivant le débat de fond, il appuie cette défense sur les « efforts » demandés aux agent-es en matière de rémunération et de conditions de travail. Le retard apporté à l'adoption du projet de loi déontologie éclaire le refus gouvernemental de considérer la Fonction publique comme un atout. En conséquence, trois ans après son élection, l'Assemblée nationale vient seulement de voter l'abrogation des dispositions essentielles de la « loi mobilité ». L'examen du projet de loi « déontologie » en procédure accélérée après plus de deux ans de sommeil permet à des amendements parlementaires de modifier profondément les droits des personnels sans aucune concertation préalable. L'offensive contre le statut s'appuie sur l'opposition entre travailleurs, exacerbée par celles et ceux qui cherchent à imposer des politiques de régression sociale, mais aussi sur des exigences plus fortes de la population en termes de qualité du service rendu, de démocratie. Cette opposition doit être combattue, le congrès de Poitiers y a travaillé.

129

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

130

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

131

132

2.2. Management

133

2.2.1. Le NMP

134

Les personnels sont confrontés aux politiques libérales au travers du nouveau management public (NMP), inspiré des méthodes promues dans le secteur privé ; ils voient le quotidien de leur travail et leur rapport à celui-ci profondément affectés.

135

Pour pallier les restrictions budgétaires, la recherche permanente d'accroissement de leur « productivité » est encouragée, le sens même des missions réalisées par les agent-es publics est contesté. Et s'installe un climat de non reconnaissance, de dévalorisation de leur travail et d'elles et d'eux-mêmes. Ces logiques inacceptables poussent à l'individualisation des personnels, aussi bien dans les rapports hiérarchiques que dans la gestion des carrières et rémunérations. Rendus individuellement responsables, soumis à l'expression des attentes déçues des usager-es, nombre d'agent-es ne peuvent que souffrir.

136

137

2.2.2. Des points d'appui

138

Le statut général, ses droits et ses obligations, comme les statuts particuliers sont des points d'appui pour résister à l'aggravation des pratiques managériales. Aussi le management s'attaquet-il à la gestion statutaire et aux garanties statutaires ; les hiérarchies locales se voyant attribuer un rôle croissant s'affranchissent parfois des règles communes.

139

Les procédures d'évaluation individuelle, en instaurant inégalités de carrière et de rémunération, sont des outils de division des personnels. Pour la FSU, l'évaluation doit porter sur les moyens mis en œuvre par les personnels et les équipes, sur les améliorations du travail...

140

De plus en plus, le mouvement de déconcentration et d'autonomisation d'établissements tend à amplifier les inégalités. Par ses interventions dans les instances de représentation des personnels, aussi bien les CAP que les CT et les CHSCT, la FSU s'oppose à toutes ces logiques et défend l'égalité de traitement.

141

La FSU, le syndicalisme se trouvent devant un double enjeu : gagner le retrait de dispositions aux effets négatifs et confortant le management, et gagner sur le terrain de la dignité des personnels et de leurs conditions de travail. Le respect de leurs responsabilités, la restauration de leur autonomie et du travail en équipe sont des axes de cette bataille.

142

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

143

144

2.3. Conditions de travail

145

2.3.1. Un travail plus intense et un management aliénant

146

Les réductions d'effectifs continuent de dégrader les conditions de travail. Les modifications organisationnelles (mutualisations, dématérialisations...) continuent de s'inscrire dans une logique de réduction budgétaire qui consiste à faire encore croire qu'il serait possible de faire mieux avec moins de personnels. Dans ce contexte, la durée du travail des agent-es de la Fonction publique est remise en cause.

147

L'intensification qui en résulte conduit à faire un travail de moindre qualité et à rendre un service public dégradé, au détriment de la santé physique et mentale des agent-es. Cette intensification isole, supprime les temps d'échanges et de régulation et pèse lourdement sur des personnels qui restent plus longtemps en activité.

148

Maillons du système, les hiérarchies intermédiaires sous pression répercutent et accentuent les injonctions dans une recherche de gain de productivité, généralement sans lien avec la réalité du travail et des missions. Injonctions contradictoires, individualisation du travail et mise en concurrence des personnels provoquent de nouvelles souffrances en écartant les agent-es de l'organisation et du sens de leur propre travail.

149

Pour la FSU, il n'y a pas de service public de qualité sans amélioration des conditions de travail, ce qui passe par l'abandon des méthodes néfastes mais aussi par la possibilité de réappropriation du travail par les salarié-es elles et eux-mêmes dans un cadre collectif : leur expertise et leur expression doivent être reconnues et prises en compte au plus près du terrain. **Pour la FSU il est impératif de se réapproprier le travail dans un cadre collectif.**

150

Pour ce faire elle devra informer l'ensemble des personnels des risques de l'individualisation, en vue de les aider à se réapproprier les espaces collectifs. Diffuser dans tous les lieux de travail l'information sur les méthodes utilisées et la position de l'administration. Ainsi, mieux informés, les agents pourront mieux défendre leurs intérêts ensemble.

151

2.3.2. Santé au travail : des droits à faire valoir

152

Les obligations de l'employeur en santé au travail sont loin d'être respectées. Même sous-déclarés, les accidents de service ne régressent pas et les maladies professionnelles progressent. La dégradation des conditions de travail multiplie les risques psycho-sociaux. Les formations aux RPS doivent être développées et doivent conduire à mettre en cause les pratiques et les concepts managériaux.

153

Des progrès timides et très inégaux ont été réalisés en médecine de prévention, mais la carence reste la norme. La formation en médecine du travail doit être développée et la fonction doit être plus attractive. Le droit à une médecine du travail doit être réaffirmé et l'information des personnels renforcée.

154

Les décisions en commission de réforme doivent prendre en compte la réalité du travail, ce qui n'est pas toujours le cas.

155

La FSU a porté la question de la santé au travail notamment dans les CHSCT. Mais les moyens obtenus pour le fonctionnement de cette instance, tant pour les représentant-es des personnels que pour les acteurs et actrices de prévention, restent insuffisants et souvent difficiles à faire valoir. ~~Les freins doivent être levés et l'administration doit s'inscrire dans une démarche volontariste~~ (interlocuteurs et interlocutrices spécifiques, conseiller-es de prévention en capacité de remplir leur mission...). Cette question doit faire l'objet de formations spécifiques, ouvertes à tous et toutes. Toutes velléités de contrôle de l'activité des représentant-es des personnels dans les CHSCT doivent être combattues. **Face à la non application de la loi sur les RPS, par l'administration, la FSU doit se donner les moyens d'en obtenir le respect. D'abord par une concertation et un dialogue avec les acteurs engagés et les décideurs, puis en cas de persistance du refus d'application des textes, par tous moyens et procédures qui s'imposeraient.**

156

157

2.4. Carrières

158

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

159

160

2.4.1. Valeur professionnelle

161

C'est une notion présente dans le statut général, dont le contenu et la portée doivent être débattus dans le contexte présent. La FSU conteste la conception que l'on veut aujourd'hui lui donner ; de la disponibilité pour les travaux supplémentaires ou les projets... à la « docilité » que certaines hiérarchies recherchent, « le mérite » menace la professionnalité des agent-es et leurs droits, notamment les droits syndicaux. Pour la FSU la valeur professionnelle se construit sur la qualification, l'expérience professionnelle et le sens du service public. Il faut en outre combattre la référence systématique à la valeur professionnelle. **La FSU doit lutter dans chaque instance représentative des personnels pour s'opposer à l'interprétation faite de la valeur professionnelle basée aujourd'hui sur l'individualisation des attentes. Elle devra être aux côtés des agents afin de les aider à se réapproprier des valeurs professionnelles partagées et collectives qui peuvent évoluer dans le temps en fonction des missions mais restent ancrées dans la culture institutionnelle et les missions auxquelles les personnels appartiennent.**

162

163

2.4.2. Le traitement

164

Le gel du point d'indice aboutit à un « déclassement » néfaste à un service public de qualité. Les mesures indispensables au maintien du traitement minimum au niveau du SMIC ont réduit la progression de carrière en bas de grille.

165

C'est pourquoi la FSU revendique l'indexation du point d'indice sur les prix et l'attribution de points additionnels. La situation actuelle exige des mesures de rattrapage.

166

167

2.4.3. La reconstruction de la grille et déroulement des carrières

168

Au cours de la concertation PPCR et devant le constat du tassement des grilles, la FSU a défendu le principe d'une réorganisation cohérente des grilles et le maintien de catégories en référence au niveau de qualification. En catégorie A, les diplômes de master et de doctorat doivent être pris en compte dans les échelles indiciaires respectives des corps qui recrutent à ces niveaux. La FSU conteste le classement des filières sociales et médicosociales dans une grille inférieure au A-type. La réduction envisagée de quatre grades à trois en catégorie C est une première étape. Après le nonaccord, le gouvernement a annoncé sa volonté de mettre en œuvre les mesures PPCR. La FSU considère que les travaux de concertation doivent être ouverts à toutes les organisations représentatives et y portera ses revendications.

169

En lien avec ces travaux, une politique de requalification ambitieuse des emplois est indispensable.

170

La FSU revendique des carrières parcourues à un rythme unique sans obstacle de grade. Le grade ne trouve pas de justification hors des besoins d'organisation du service requérant un vivier d'emplois différenciés. Dans l'immédiat, l'impact sur les pensions de retraite au sein d'un corps à plusieurs grades devrait se voir réduit par un différentiel d'indice raisonnable entre les indices terminaux. Les critères de départage des promovables, comme les volumes de promotion sont des éléments déterminants pour assurer l'égalité de traitement.

171

172

2.4.4. Indemnitaires

173

Le développement significatif de la part de l'indemnitaires au détriment du traitement entraîne un recul de la protection sociale et développe les inégalités, voire une mise en concurrence des agents néfaste. La FSU s'est opposée fermement au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des

sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) introduit en 2014 pour remplacer la PFR. Dans sa mise en œuvre par les ministères, elle agit pour en contrer le plus possible les effets néfastes.

174

La FSU revendique l'intégration **de toutes les** primes dans le traitement **qui aura une incidence sur le montant des pensions de retraite** et défend sur le court terme une harmonisation indemnitaire entre les versants, les ministères et les corps qui s'attache à rétablir le principe d'égalité. C'est la seule voie pour construire des étapes nouvelles de transfert des primes en points d'indice.

175

Le recours aux indemnités devrait se borner à la rémunération de situations précises de sujétions particulières et à la rémunération des travaux supplémentaires.

176

177

2.4.5 Pourvoir tous les emplois

178

Les dispositifs d'attractivité ne doivent pas engendrer de concurrence entre agent-es. Pour la FSU, ASA (avantage spécifique d'ancienneté), NBI et avantage raisonnable de mutation sont les mesures qui doivent être mobilisées pour l'attractivité. Il faut à la fois favoriser l'attractivité en facilitant mobilité et déroulement de carrière sans que cela ne se fasse au détriment des autres agent-es.

179

180

2.4.6. Formation professionnelle

181

Tou-tes les agent-es doivent bénéficier d'une formation initiale et continue, sur le temps de travail, qui ne se réduise pas à l'adaptation au poste, mais favorise l'accomplissement personnel sous toutes ses formes et soutienne les projets de carrière et de mobilité. Le droit individuel à la formation (DIF) est bien insuffisamment utilisé par les agent-es. Les causes doivent en être analysées pour aboutir à une ouverture large de ce droit. L'insuffisance marquée de la formation continue en général au sein de la FP nécessite ~~##~~ la mise en place d'obligations minimales de la part des employeurs publics. **La FSU va exiger des quotas annuels et individuels de formation continue avec un volet d'heures minimal annuel mobilisable ou non au choix de chaque agent**

182

183

2.4.7. Reconversion, mobilité

184

Comme le droit de choisir une évolution professionnelle, le droit des personnels à mutation est à réaffirmer pour l'ensemble des agent-es. Il doit faire l'objet d'une réelle mise en œuvre dans la FPT en réfléchissant au rôle des centres de gestion.

185

L'avancement à marche forcée de la réforme de l'organisation des services de l'État suscite de vives inquiétudes des personnels, déjà bien éprouvés par la RGPP et les suppressions d'emplois de ces dernières années. La FSU conteste les mobilités géographiques ou professionnelles imposées, conséquence d'une

réforme territoriale qui va dégrader le service rendu et les conditions de travail. Elle agira avec les personnels pour en limiter l'ampleur. Elle s'opposera totalement et fermement à toutes mobilités forcées et sera aux côtés des personnels impactés . Elle exigera que tous les acteurs de la réforme s'engagent également contre celles-ci.

186

187

2.4.8. Les CAP

188

Outil essentiel pour permettre l'égalité de traitement, la transparence des opérations de gestion, les CAP doivent être défendues et leur fonctionnement amélioré. Leur rôle est essentiel pour assurer la cohésion des équipes. La FSU exigera la généralisation de barèmes transparents pour tous les agents, seul moyen de préserver l'équité entre les personnels pour toutes les opérations de gestion.

189

190

2.5. Personnels handicapés

191

L'emploi des personnes en situation de handicap progresse dans la fonction publique. Quelques ministères et établissements publics dépassent le minimum obligatoire de 6 %, mais nombre d'entre eux sont encore largement à la traîne. C'est notamment le cas de l'Éducation Nationale, avec taux légal d'emploi de 2,16 % en 2012, qui reste comme quelques autres ministères dispensée de contribution au FIPHP. Malgré les progrès, on est donc encore loin du compte. Le recrutement doit être accentué, ce qui passe notamment par une réduction des inégalités d'accès aux études et à la formation. Parallèlement, l'accessibilité des bâtiments doit être effective, les personnels en situation de handicap doivent bénéficier d'aménagements matériels et organisationnels des postes et d'une compensation financière lorsqu'ils sont contraints d'exercer à temps partiel. Enfin, les possibilités de reclassement doivent être développées pour assurer le maintien dans l'emploi.

192

193

2.6. Précarité

194

Un-e agent-e sur cinq est aujourd'hui en situation de précarité dans la fonction publique qu'il/elle soit contractuel-le, vacataire ou en emploi aidé, situation qui peut porter atteinte à la dignité des personnels.

195

Toutes les administrations et collectivités ont recours aux contractuel-les. Ces recrutements sous contrats, outils de management, sont une réponse inadaptée à l'insuffisance du recrutement de personnels titulaires. La précarité est utilisée pour réduire les coûts de personnels et/ou pour opposer les types d'emplois. Elle nuit au service public et favorise l'individualisation et l'isolement des agent-es.

196

La FSU réaffirme le principe du concours. Elle est favorable à des concours aménagés type 3^{ème} voie, pour recruter des personnels qui participent à l'exercice du service public, dans un objectif d'insertion sociale. Elle milite pour l'élaboration de mesures évitant le problème des « reçu-es/collé-es » dans la FPT.

197

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.

198

199

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

200

Précaires parmi les précaires, de nombreux agent-es non titulaires sont à temps non complet et/ou sur des contrats de courtes durées. Compte tenu de la faiblesse de leurs revenus, certains d'entre elles/eux sont même éligibles au RSA.

201

La précarité atteint aussi les fonctionnaires à temps non complet et les agent-es de catégorie C, les plus faiblement rémunérés.

202

Temps complets et droit au réemploi doivent être des axes de bataille de la FSU.

203

204

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

205

La loi Sauvadet du 12 mars 2012, devait permettre une résorption de la précarité par la mise en place de concours et examens professionnels réservés. Le rendement de ce dispositif est très médiocre. Beaucoup de précaires en ont été exclu-es du fait de conditions restrictives. Enfin, tandis que de nombreux postes n'ont pas été pourvus les recrutements n'ont pas été ouverts à hauteur des besoins.

206

Pour la FSU, la prolongation du plan Sauvadet ne répond pas à la question de fond de résorption de la précarité. Un vrai plan de titularisation doit être mis en place, avec arrêt du recrutement de non titulaires.

207

208

2.6.3. CDI, AESH

209

Les contrats en CDI n'apportent pas une réponse satisfaisante à la résorption de la précarité. Les licenciements de personnels en CDI pour motif économique peuvent être une réalité, l'administration impose bien souvent une fluctuation des quotités de services et le lieu d'exercice est rarement le même d'une année à l'autre.

210

Un pas a été franchi vers la professionnalisation des AVS, avec la création des Accompagnant-es des élèves en situation de handicap. Des avancées qui sont loin de correspondre à nos revendications. CDI au bout de 6 années de contrat AED AVS ou AESH, le diplôme n'est toujours pas mis en place et la

formation qualifiante non plus. L'ensemble des personnels doit être sous contrat de droit public car la majorité est embauchée en CUI et ne peut, de fait, accéder au CDI. Il est indispensable d'assurer une formation de qualité et la pérennité de ces emplois dans l'intérêt des élèves, des AESH, des équipes pédagogiques.

211

Pour la FSU, les revendications portent sur l'accès de tous et toutes à la professionnalisation, dans le cadre du statut.

212

Il y a nécessité d'obtenir des engagements en termes de formation et de diplôme, d'améliorer les perspectives professionnelles en termes de rémunération, de grilles indiciaires correctes, ainsi que les quotités de travail pour ces personnels, le plus souvent à temps partiel imposé. L'attribution des quotas horaires pour les élèves doit relever uniquement de la MDPH et non des services de l'Éducation Nationale.

213

Concernant les agent-es de droit public de Pôle Emploi, la FSU revendique leur titularisation rapide dans la Fonction Publique.

214

215

2.6.4. Commissions consultatives paritaires

216

Après la mise en place des CCP il reste à gagner l'élaboration de règles de gestion transparentes, homogènes dans l'intérêt des collègues. La FSU revendique leur mise en place urgente dans la FPT.

217

218

2.6.5. Contrats aidés

219

Le recrutement des personnels sur des contrats aidés se poursuit dans les 3 fonctions publiques, cela représente un moindre coût pour l'État et les administrations. Les constats effectués au congrès de Poitiers sont toujours d'actualité. Les conditions de recrutement, de rémunération, de formation et les droits de ces personnels n'ont que peu évolué depuis leur création.

220

Ces personnels doivent bénéficier d'une véritable formation et d'un accompagnement débouchant sur une qualification reconnue et/ou un emploi statutaire.

221

222

2.7. Retraites

223

La FSU est attachée au code des pensions : départ possible dès 60 ans, taux de remplacement de 75 %, basé sur les 6 derniers mois et abrogation de la décote.

224

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

225

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

226

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

227

Évolution des pensions : elles sont gelées depuis 18 mois. Indexée sur les prix depuis 2004, la revalorisation annuelle a été reportée du 1er avril au 1er octobre. À cela s'est ajoutée la fiscalisation de la majoration de pensions pour famille nombreuse.

228

Fonctionnaires polypensionnés pénalisés

229

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

230

L'ERAFP traverse une crise de gouvernance due à la volonté de réduire le rôle du CA et des organisations syndicales. De plus, des placements qui ne sont pas socialement responsables ou dont le rendement est insuffisant ont été réalisés qui risquent à terme de se traduire par une baisse de la valeur du point. De même le projet de décret sur le CA de l'IRCANTEC est inacceptable.

231

Vers un alignement défavorable du public vers le privé

232

Le patronat continue de prôner le report de l'âge de départ à la retraite et l'harmonisation des régimes publicprivé pour faire baisser les pensions. Le lien avec argir arcco est direct : en effet, il pousse à que ce qui n'a pas été traité au niveau retraite obligatoire le soit au niveau retraite complémentaire : faire en sorte que les actifs et actives, fonctionnaires ou pas, travaillent plus longtemps (système de décote plus fort) et perçoivent ainsi leur pension plus tard en la sous indexant de surcroît.

233

Dans le même temps, le rapport Fragonard pointe le fait que les pensions des femmes sont très inférieures à celles des hommes malgré l'existence de droits familiaux qui en réalité profitent plus aux hommes. Ce rapport envisage de transformer la majoration actuelle pour famille nombreuse en un système forfaitaire dès le 1er enfant. Il évoque également la suppression de la majoration de la durée d'assurance pour enfants préservée jusqu'alors dans le régime général l'harmonisant par le bas avec le code des pensions où la bonification pour enfant est supprimée depuis 2004.

234

235

2.8. Action sociale, protection sociale complémentaire

236

2.8.1. Action sociale

237

Alors que se profilent les 20 ans des SRIAS, les difficultés de cet échelon déconcentré régional, notamment par manque de moyens d'appui, sont lourdes ; un bilan s'impose.

238

La réforme régionale met en cause l'intervention des personnels et une action sociale de proximité conçue par eux et pour eux ; elle porte des risques d'instrumentalisation pour une gestion RH d'accompagnement.

239

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

240

Malgré les annonces sans cesse différées, les chantiers incontournables ne sont toujours pas ouverts:

241

- inéquité entre les divers ministères et les versants de la Fonction publique

242

- sécurisation financière par une indexation sur la masse salariale (qui au contraire s'éloigne à coup de réductions et de gel de crédits d'action sociale)

243

- évolution des structures pour renforcer le rôle et l'intervention des personnels, améliorer les dispositifs et répondre aux besoins nouveaux

244

Les effets des politiques gouvernementales menées ne conduisent pas à moins, mais à plus de besoins d'action sociale.

245

La FSU défend une conception ambitieuse qui s'adresse à tou-tes les agentes de la fonction publique, quels que soient leur statut, leur lieu d'exercice, leur rémunération, pas seulement pour l'aide, mais dans l'ensemble de ses domaines : logement, restauration, famille, loisirs et culture.

246

La FSU s'oppose à l'immobilisme d'une lente asphyxie qui remplacerait à terme l'action sociale par une aide sociale minimale. Elle revendique au contraire une refondation de l'action sociale, plus proche du terrain et des agent-es, qui permette d'entendre leurs besoins et de les faire prendre en compte.

247

248

2.8.2. Les enjeux de la protection sociale complémentaire

249

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

250

Par ailleurs, l'obligation porte sur un panier de soins minimal qui stimule une guerre des prix et une segmentation des « offres » auxquelles les mutuelles sont contraintes de s'adapter. Pour la FSU, il est urgent de reconquérir une assurance maladie obligatoire de haut niveau pour toutes et tous. Dans l'immédiat, les employeurs publics doivent participer pleinement à la couverture santé de leurs agent-es. Dans cette perspective, la FSU partage les revendications du collectif UNITER pour les agents de la FPT.

251

252

253

ZOOM : « Égalité professionnelle »

254

Les stéréotypes restent un puissant frein à l'égalité professionnelle puisque dès l'école et le choix des filières, l'orientation diffère selon le genre. De plus, la politique de la petite enfance (notamment l'insuffisance du nombre de places en crèches) ne permet pas à toutes les femmes de pouvoir concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle. En effet, comme leur salaire est souvent le plus faible, c'est elles qui sont conduites à réduire ou suspendre leur activité.

255

Le protocole sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la fonction publique a été signé par la FSU et toutes les autres organisations syndicales en mars 2013. Depuis, cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme il existe dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action.

256

Pour l'instant, les améliorations sur le terrain peinent à être visibles.

257

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

258

La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite ne sont pas significatifs et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir les statistiques demandées. Les congés maternités et parentaux constituent des périodes pendant lesquelles l'évaluation, élément essentiel à l'évolution de la carrière, est très souvent absente ou défavorable. **Dans des métiers souvent largement féminisés, la question de l'accès au même déroulé de carrière, à l'avancement pour les femmes doit être résolue.**

259

Il est nécessaire que ces sujets soient pleinement portés par les délégué-es du personnel dans les différentes instances notamment les CAP de façon aussi à sensibiliser la hiérarchie et les agent-es aux inégalités persistantes souvent ignorées ou parfois même niées.