

Nos revendications de salarié-e-s

Salaires et emploi

La poursuite de la perte de pouvoir d'achat se concrétise par :

- Un nombre de chômeurs qui n'a cessé de croître entre 2012 et 2015, passant de 9,5 à 10,4 % de la population active.
- Un pouvoir d'achat, aussi bien par personne que par ménage, qui a diminué chaque année depuis 2011.
- Le recul de la part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) de près de 10 points dans les 30 dernières années, au profit de l'accroissement des dividendes versés aux actionnaires.
- Dans la fonction publique : le gel de la valeur du point d'indice (référence commune aux trois versants de la fonction publique) depuis 5 années, qui fait suite aux revalorisations inférieures à l'inflation qui avaient cours précédemment, produit une perte de pouvoir d'achat conséquente de 16% (soit environ deux mois de rémunération indiciaire) depuis 2000. La « garantie individuelle de pouvoir d'achat » (GIPA) instaurée en 2008 a été reconduite tous les ans.
- Individualisation des salaires : le traitement indiciaire moyen annuel de la fonction publique d'Etat est de 21 820 euros net plus 4 560 euros d'indemnités soit plus de 20%, avec désormais une tendance lourde à substituer les indemnités au traitement indiciaire.
- En 2012, le salaire moyen dans le secteur privé et les entreprises publiques était de 2 870 euros bruts selon l'INSEE. Dans la fonction publique de l'Etat, le traitement brut moyen est de 2 377 euros pour les femmes et de 2 440 pour les hommes. Les montants bruts de primes versés sont de 453 euros pour les femmes (15,7% du salaire), et de 815 euros pour les hommes (24,6% du salaire).

Le SNASUB-FSU revendique :

Pour rattrapage immédiat

- un salaire mensuel minimum fonction publique à 1 750 euros nets ;
- 60 points d'indice pour tous comme mesure immédiate ;
- un point d'indice revalorisé à 6 euros bruts ;
- le rétablissement de l'indexation des traitements sur les prix ;
- la reconstruction de la grille de rémunération ;

- la fin des inégalités liées au versement du supplément familial de traitement (SFT) en alignant vers le haut, sur les taux les plus élevés ;

- la péréquation des retraites sur les salaires ;

- le maintien de la gestion de la masse salariale par l'État dans tous les secteurs ;

- La mise en place immédiate de mesure volontariste permettant une réelle égalité salariale hommes/femmes favorisant l'obtention de poste à responsabilité aux femmes.

La reconstruction de la grille doit permettre l'amélioration des débuts de carrière et l'accélération de leur déroulement. Elle doit engager un mouvement d'ampleur de toutes les rémunérations vers le haut par un déblocage général des carrières, avec augmentation des indices terminaux de toutes les catégories.

Tout fonctionnaire doit pouvoir accéder au dernier échelon de son corps, sans barrière ni contingentement liés à l'existence de plusieurs grades à l'intérieur d'un même corps (cylindrage). La reconstruction de la grille doit s'accompagner d'une refonte de la structure des emplois par la requalification d'un plus grand nombre d'emplois de C en B et de B en A que celui prévu par le plan pluriannuel 2015-2017 pour l'éducation nationale. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, comme au ministère de la culture, des plans ambitieux de requalifications doivent être également mis en œuvre

Cela correspond à la fois aux besoins du service public et à la réalité des qualifications des personnels et permettrait à chaque fonctionnaire d'espérer raisonnablement accéder au corps supérieur avant la fin de sa carrière.

Les grilles salariales doivent être revues afin que chaque promotion de corps ou de grade se traduise automatiquement par une augmentation significative de rémunération.

Primes et indemnités

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) va plus loin encore que la PFR, dans ses modalités mais aussi dans son champ d'application puisqu'il concerne tous les fonctionnaires. Il s'agit de développer davantage un salaire individualisé dépendant des fonctions exercées par l'agent, de l'appréciation de son expérience professionnelle, et pouvant également rémunérer son « mérite ». Sensé dépendre des fonctions de l'agent, de l'appréciation de son expérience professionnelle, cette indemnité devrait également rémunérer son "engagement professionnel".

Il constitue aussi une remise en cause des garanties statutaires des agents. Il ne tient plus compte du grade dans la progression de l'indemnitaire. Il fixe des conditions types devant être exercées par les agents de catégorie C qui correspondent en partie aux missions relevant des statuts des agents de catégorie B. En instaurant une prime à la "performance", il encourage la remise en cause de l'égalité de traitement des usagers. En faisant dépendre une part croissante de la rémunération des fonctions exercées, il remet en cause le droit à mutation et encourage la généralisation des recrutements sur profils.

Le principe de l'égalité de traitement de l'ensemble des fonctionnaires et de l'unicité de la grille des rémunérations est ainsi gravement atteint par une logique très inégalitaire qui guide les évolutions réglementaires des primes et indemnités.

Nous refusons l'arbitraire et l'individualisation des rémunérations, obstacle à la mobilité et à la revalorisation. Véritable Cheval de Troie, cette individualisation renforce la casse des solidarités et des collectifs de travail. Les disparités et les inégalités qui se sont fortement développées en matière indemnitaire ne pourront que s'accroître avec la mise en place du RIFSEEP.

Nos revendications de salarié-e-s

En conséquence nous nous mobilisons contre la mise en œuvre du RIFSEEP et nous défendons partout la revendication d'une attribution égale dans la perspective de l'intégration dans le traitement.

Nous exigeons :

- l'alignement sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués et une égalité de versement des indemnités ;
- la transparence des modalités d'attribution ;
- la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration immédiate dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération ;
- la suppression de l'entretien professionnel comme instrument d'évaluation des agents ;
- le retrait du RIFSEEP.

Par ailleurs, le SNASUB-FSU dénonce également la mise en place d'indemnités de départ de la fonction publique (indemnité de restructuration de services, indemnité de mobilité...) comme mesures d'accompagnement d'un plan social de suppression d'emplois.

Fiscalité

Malgré l'augmentation continue de la richesse produite, les Lois de finances adoptées ces dernières années ont décidé des baisses de recettes fiscales (tous « prélèvements obligatoires » confondus), et celles-ci sont désormais intégrées comme régulières et constantes dans la programmation triennale. Ainsi, une baisse régulière de 0,1 point de PIB des « prélèvements obligatoires » est annoncée comme devant être réalisée chaque année d'ici 2017. Dans le même temps, une baisse des dépenses publiques est programmée sur la même période : 0,4 point en 2015, 0,6 en 2016 et 1 en 2017.

Pourtant, le financement de notre modèle social, de services publics et d'une fonction publique renforcés, au plus près des citoyens, avec des personnels aux carrières revalorisées, nécessite une réforme fiscale ambitieuse, fondée sur les principes de justice sociale et d'égalité (respectant le principe constitutionnel « *chacun contri-*

bue en fonction de sa capacité sur la base de la transparence des revenus »).

Il faut en finir avec les niches fiscales et les crédits d'impôt qui ne profitent en rien aux salariés (CICE, CIR par exemple) ou au développement durable et rompre avec les politiques qui favorisent les intérêts privés contre l'intérêt général comme le Pacte de compétitivité ou le Pacte de responsabilité, distribuant des milliards d'argent public sans contreparties et affaiblissant les services publics et la fonction publique.

Il faut également mettre fin aux dispositifs d'exonérations de cotisations et de « charges » qui affaiblissent la protection sociale dans son ensemble.

Le SNASUB-FSU revendique :

- une réforme fiscale ambitieuse, rendant l'impôt direct réellement redistributif, servant à financer par l'ensemble des revenus disponibles la solidarité nécessaire au renforcement des services publics et à la satisfaction des besoins sociaux.

Retraites

Depuis la contre-réforme Balladur de 1993, les remises en cause du droit à la retraite, coordonnées dans le cadre de l'Union européenne, se sont confirmées.

Les contre-réformes des retraites de 2010 et 2013 ont dégradé les conditions de départ en retraite des salariés du privé et des agents publics. À partir de 2017, l'âge minimum pour partir en retraite sera de 62 ans. L'âge d'annulation de la décote a été porté à 67 ans. Le nombre d'annuités nécessaires pour une retraite à taux plein a été porté à 43 pour les collègues nés à partir de 1973.

Le rôle de la décote et de la surcote vont dans le même sens : inciter les travailleurs à cotiser plus longtemps et diminuer le montant des pensions à verser. Ces effets se font sentir avec un recul de l'âge de départ en retraite dans la fonction publique. La décote paupérise l'ensemble des retraités et plus particulièrement les femmes dont les carrières ont été interrompues, incitant ainsi à la retraite par capitalisation.

La crise financière de 2007-2008 a ruiné des millions de salariés et les retraités dont les retraites étaient placées dans des fonds de pension. Elle a précarisé les retraités qui avait opté, en France, pour un complément de retraite par capitalisation. Cette crise a montré la nécessité de conserver un système fondé sur la répartition et la solidarité intergénérationnelle.

Le SNASUB-FSU revendique :

- le maintien exclusif du système de retraite par répartition et du financement des retraites des fonctionnaires sur la base des pensions civiles ;
- le droit à une retraite à taux plein dès 60 ans ;
- le retour à 37,5 annuités avec le maintien inconditionnel d'un minimum de 75 % du salaire brut sur la base de l'indice acquis dans les six derniers mois de la carrière ;
- la disparition du système de la décote ;
- le retour des avantages familiaux pour les femmes fonctionnaires (1 annuité par enfant), l'extension à l'ensemble des femmes salariées ;
- le maintien de la solidarité entre actifs et retraités par indexation des retraites sur les salaires ;
- le maintien des dispositions du code des pensions qui permettent d'étendre aux retraités le bénéfice des revalorisations de carrière obtenues par les actifs ;
- le maintien des droits à réversion ;
- le rétablissement et la pérennisation du congé de fin d'activité et de la cessation progressive d'activité ;
- la défense de la protection sociale complémentaire ;
- pas de pension inférieure au SMIC revalorisé ;
- la suppression de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA), prélèvement de 0,3% sur les retraites mis en place depuis le 1er avril 2013 ;
- rétablissement de la demi-part supplémentaire pour les veufs(ves) ou divorcé-e-s sans condition.

Le SNASUB-FSU restera vigilant pour empêcher tout recul sur les droits à pension et retraite des salariés. Le maintien "forcé" au travail des personnels au-delà de 60 ans aggrave fortement le chômage des jeunes.

Nos revendications de salarié-e-s

Sécurité sociale

Le détournement organisé des cotisations sociales par exonérations massives des cotisations patronales crée un déficit délibéré qui induit un inacceptable budget de rigueur pour les dépenses de sécurité sociale fragilisant le système de protection sociale.

Les lois de financement de la sécurité sociale dénoncent désormais des territoires « avec trop de personnel médical ». La sécurité sociale, fondée en 1945 à l'initiative du Conseil national de la Résistance, dans une situation économique difficile, a pourtant joué un rôle décisif dans l'amélioration de la santé des travailleurs et de toute la population.

Les plans de « maîtrise des dépenses de santé » décident la fermeture des hôpitaux, maternités, centres de soins mutualistes au nom de la libre concurrence chère à l'Union européenne. Le déremboursement

reporte sur les mutuelles des frais initialement pris en charge par la sécurité sociale et favorise le recours aux assurances privées. Il frappe déjà très largement les salariés qui réduisent leur accès aux soins (dentaires, d'optique...)

Le SNASUB-FSU revendique :

- une prise en charge à 100 % des soins pour tous par la sécurité sociale ;
- l'abrogation de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que le retrait de toute fiscalisation de la sécurité Sociale ;
- la mise à contribution des revenus financiers et des profits des entreprises à la même hauteur que les cotisations des salariés ; il faut que les cotisations patronales soient intégralement payées !
- une gestion démocratique des caisses de sécurité sociale avec élection des représentants des salariés ;
- l'abrogation des textes réglementaires

réduisant le niveau de remboursement des médicaments ;

- le rejet de tout projet visant à réduire le niveau de protection sociale et favorisant le recours aux organismes privés ;
- la suppression du parcours de santé obligatoire avec désignation obligatoire du médecin traitant ;
- l'interdiction des dépassements d'honoraires.



Défendre et promouvoir le service public

La défense des services publics, axe principal de lutte du SNASUB-FSU

Notre pays, plus que d'autres en Europe, a l'originalité d'avoir des services publics nombreux et importants par leurs fonctions et leur champ. C'est un acquis du mouvement populaire qui, à la Libération, s'est donné les moyens d'assurer la reconstruction économique du pays tout en assurant en même temps le progrès social.

Nous sommes aujourd'hui confrontés à une entreprise de démantèlement de ces acquis. Pour les libéraux, il s'agit de faire sauter tous les obstacles aux initiatives des forces du marché et de réduire les dépenses publiques pour garantir la progression la plus forte possible des profits des grandes entreprises. Le gouvernement actuel continue d'afficher au grand jour son objectif de réformer l'État, c'est-à-dire de réduire le périmètre de ses missions et le nombre de ses agents.

Défendre les services publics contre la marchandisation et la privatisation

Pour le marché mondial, la santé et l'éducation notamment sont des sources intarissables de profits. C'est pourquoi les gouvernements libéraux s'appliquent autant à privatiser et que de réelles menaces pèsent sur l'ensemble des activités de services publics de ces secteurs.

L'application des règles du marché comme principe de base fragilise pourtant

la qualité des services rendus (proximité, réactivité, gratuité...) et compromet gravement l'égalité d'accès des citoyens sur un territoire donné. Elle est un passage vers la privatisation pure et simple.

Les plans de démolition des services publics s'élaborent méthodiquement. Ils passent par une asphyxie progressive et délibérée du financement public (en réduisant les dépenses de l'État par exemple) combinée à des mesures d'externalisation (privatisations plus ou moins directes, comme dans le cas des partenariats public-privé...). La décentralisation et le transfert des compétences aux collectivités territoriales est un premier pas vers la privatisation des services publics par les pratiques d'externalisation.

Ces politiques ont des effets redoutables pour les agents publics concernés : au-delà de l'introduction de nouvelles politiques de ressources humaines ayant pour ressort une gestion "managériale" des agents, ces derniers vivent en direct la marchandisation de leurs missions.

Les réductions budgétaires à l'œuvre aujourd'hui, au prétexte de la dette publique, sont donc un instrument du démantèlement des services publics.

Sous couvert de modernisation et de renforcement de l'efficacité, les administrations connaissent de multiples restructurations.

Les champs d'intervention des ministères n'ont cessé de se restreindre au fil des années, et cela au détriment de

nombreuses missions de service public : transports, logement, protection de l'environnement, aménagement du territoire, éducation, jeunesse et sports, culture, santé, emploi...

Les missions externalisées des secteurs administratifs doivent être réintégrées dans le service public.

Face à ces attaques, le service public doit être défendu

Par ses principes (continuité et accessibilité des services rendus aux usagers, égalité de traitement...), il fait une large place à la redistribution sociale et territoriale. Le service public est aussi créateur de lien social et de citoyenneté : au concept du « client-roi », doit être opposé celui d'« usager-citoyen ». En alternative au client censé déterminer l'offre, l'usager du service public devrait être doté du pouvoir de participer à la définition des missions du service et à sa gestion. Au lieu de la privatisation des services publics, il faut opter pour leur promotion et amélioration démocratique. Nous sommes opposés au processus de transformation des services non marchands (santé, culture, etc.) en marchandise.

Les services publics doivent être reconnus comme un investissement qu'il faut promouvoir, et non comme un coût qu'il faut réduire. Pour construire l'avenir, la Recherche, la Culture, comme l'Éducation doivent rester une priorité budgétaire.

L'abrogation de la loi PPP (Partenariat public-privé), instrument de privatisation des services publics doit être obtenue.

Pour un service public qui s'appuie sur la Fonction publique

En attaquant le statut, c'est en réalité le service public qui est attaqué : la pérennité de l'emploi des fonctionnaires (par la séparation du grade et de l'emploi) correspond à la pérennité du service public ; l'égalité dans leur recrutement et dans leur déroulé de carrière, loin de tout clientélisme, est à l'image de l'égalité de traitement des usagers. À l'inverse, le développement de la contractualisation et de la nouvelle GRH serait à l'image d'un service public où l'usager ne serait plus qu'un client.



Défendre et promouvoir le service public

Un plan social dans la Fonction Publique pour casser les services publics

La grande construction législative qu'a constitué le statut général de la fonction publique et sa déclinaison en trois volets État, territoriale et Hospitalière (1984-85) n'a cessé d'être grignotée, depuis le début des années 1990, par des « modernisations » successives. À travers les garanties fortes données à ses agents, elle structurait de manière claire le champ et la répartition des services publics entre les trois fonctions publiques.

La mise en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) aura permis de supprimer près de 160 000 emplois de fonctionnaires d'État entre 2007 et 2012, dont près de 80 000 dans l'Éducation nationale (8.000 suppressions environ dans nos secteurs).

Ces suppressions, ainsi que les réorganisations, ont considérablement affaibli les services publics. La Modernisation de l'action publique (MAP), d'abord affichée comme une politique visant à conforter l'action publique, a changé de nature en décembre 2013, dès lors qu'elle s'est soumise entièrement aux dogmes de l'austérité. Elle n'a donc en rien rompu avec les dynamiques négatives pour la fonction publique enclenchées par la RGPP.

Nous revendiquons qu'un bilan soit établi de l'ensemble des missions abandonnées et des services démantelés ; Et qu'ils puissent être reconstruits, dès lors qu'ils correspondent à de réels besoins. La politique de l'emploi public doit correspondre quantitativement et qualitativement aux besoins collectifs.

Nous combattons toutes les mesures visant à soumettre l'organisation de la fonction publique aux logiques d'austérité et à réduire le périmètre des missions de service public. Nous exigeons l'arrêt des suppressions de postes dans la Fonction publique. Nous revendiquons qu'un bilan soit mené de l'ensemble des missions abandonnées et que des services démantelés puissent être reconstruits dès lors qu'ils correspondent à de réels besoins. La politique de l'emploi public doit correspondre quantitativement et qualitativement aux besoins collectifs.

Une politique ambitieuse de recrutement et de formation est indispensable pour donner au service public les moyens de répondre aux besoins sociaux.

Promouvoir le rôle de l'État

Il faut mettre un terme à la politique de « repli stratégique de l'État » sur ses fonctions régaliennes qui suppose « *que chacun accepte qu'il y ait moins de service, moins de personnels, moins d'État sur son territoire* ». La politique de décentralisation et de déconcentration censée rapprocher l'État du citoyen ne garantit plus l'égalité de traitement sur le territoire. Elle sert de prétexte au désengagement financier de l'État et aux suppressions de postes.

La réforme territoriale et l'adoption de la nouvelle carte des régions ont été menées à l'avenant par le gouvernement, n'associant à cette discussion que certaines associations d'élus, et avec pour objectif la déclinaison de mesures d'austérité aux différents échelons territoriaux.

En parallèle, le gouvernement a lancé la revue des missions de l'État, comme nouvel axe de la réforme de ce dernier. Cette politique a été présentée comme l'étude, mission par mission, devant déterminer le meilleur niveau de son organisation territoriale, et de savoir s'il faut les transférer, les remplacer, les renforcer, les transformer ou les abandonner.

Dans ce contexte, la vigilance s'impose !

La réduction du nombre de régions, la métropolisation et l'ensemble des projets de réformes territoriales font peser une menace sur l'organisation déconcentrée de notre ministère. Pour le SNASUB-FSU, les missions assumées dans les services académiques aux niveaux départemental et rectoral, les emplois qui y sont affectés, la proximité du service public doivent être maintenus, et même renforcés.

Le SNASUB-FSU n'accepte pas de nouvelles réorganisations au détriment de la qualité du service public et des conditions d'emploi et de travail des personnels qui l'assurent au quotidien.

La structure institutionnelle héritée de la Révolution française (commune, département, État) est remise en cause par une nouvelle structuration

(métropoles, communautés de communes, Régions, Europe) affaiblissant le rôle politique de l'État avec toutes les remises en cause que cela implique pour la démocratie, les services publics et les politiques publiques.

C'est le cas pour le dispositif « Bassin-Rectorat » dans l'Éducation nationale, comme pour la loi LRU (Liberté et Responsabilité des Universités) et la loi ESR (loi « Fioraso ») qui a institué les regroupements forcés des universités dans les COMUE.

Par ailleurs, la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) avec ses indicateurs de « performance » tend à considérer les services publics uniquement comme des coûts. Elle incite à ne mesurer leur efficacité qu'en termes budgétaires et comptables, à court terme, et pas comme des investissements à long terme et des productions de richesses et de biens communs, dont la réduction induit des coûts sociaux très lourds. Ce pilotage par les moyens (de plus en plus réduits - emplois et crédits de fonctionnement) ne tient pas compte des réels besoins sociaux que les services publics devraient satisfaire.

Pour le SNASUB-FSU, il faut restaurer les missions de l'État :

- l'État doit redevenir le garant de l'égalité de traitement de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire ;
- l'actuelle loi organique relative aux lois de finances (LOLF) doit être abrogée ; tout comme la loi mobilité, boîte à outils managériale pour les réorganisations.

Par exemple, les dépenses d'éducation sont un indispensable investissement sur l'avenir, les dépenses de santé, outre leur nécessité pour chacun, permettent de réduire le nombre et la gravité de pathologies invalidantes, les infrastructures de transport contribuent au développement économique.

Une politique salariale ambitieuse peut contribuer à la relance de l'économie par une juste répartition des richesses.

Défendre et promouvoir le service public

Pour un service public à la hauteur des besoins

La population, a fortiori dans ce contexte de crise financière, économique et sociale, a besoin de plus de protection et de garanties sociales. C'est lorsque le pouvoir d'achat diminue ou lorsque l'emploi occupé n'est plus si stable que la redistribution permise par un service public de qualité et gratuit trouve tout

son intérêt. Dans le domaine de la santé ou de la dépendance, de l'éducation, de l'énergie ou des transports... nous avons tous besoin de services dont la logique échappe aux règles du marché et l'organisation aux règles du profit maximum.

Nous avons besoin de services publics efficaces, modernes, adaptés aux besoins de notre temps, accessibles à tous, quelque soit le lieu d'affectation.

Éducation : refondation de l'école...

Dans l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, la création des 60 000 postes promis est annoncée comme devant être maintenue. Il faut souligner que cela ne répond même pas à l'évolution démographique et à la nécessité d'accueillir davantage d'élèves, puisque les postes sont absorbés par le

rétablissement de la formation initiale des enseignants. En ce sens, la difficulté à recruter des enseignants constitue un problème pour le service public d'éducation.

Les 8 000 suppressions de postes administratifs entre 2004 et 2012 pèsent de plus en plus lourd sur le quotidien des services, des établissements et celui de nos collègues.

Sur ces 60 000 postes, le SNASUB-FSU exige des créations de postes en nombre suffisant et au niveau de qualification adapté, dans nos filières dans le respect des missions et compétences de chacune d'entre elles, y compris des emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps et, lorsque cela est nécessaire, des emplois permettant l'aménagement des postes occupés par des personnels porteurs de handicap.

Services déconcentrés, établissements locaux d'enseignement (EPLÉ) et grands établissements

Dans les services et les EPLÉ, les suppressions de postes administratifs et techniques ont illustré largement la remise en cause des missions des rectorats, des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), établissements scolaires et grands établissements publics nationaux. Partout, des réformes de structure sont engagées pour permettre ces suppressions : mutualisations,

regroupements, fusions d'établissements... avec des conséquences toujours néfastes pour les services rendus aux usagers : moins de proximité, de réactivité...

La réforme de l'éducation prioritaire qui a exclu du dispositif des écoles et des établissements qui auraient dû y rester va dégrader les conditions d'accueil de certains élèves et créer de nouvelles inégalités.

Non aux suppressions d'emplois. Exigeons le rétablissement des postes supprimés et des créations à hauteur des besoins.

Enseignement supérieur et Recherche

L'application de la LRU (loi relative aux libertés et responsabilités des universités) a fondamentalement modifié le fonctionnement des établissements de l'enseignement supérieur, généralisant la mise en concurrence. Les nouvelles « responsabilités » se sont opérées sans créations d'emplois statutaires pour les accompagner et ont creusé le déficit d'un grand nombre d'établissements. Les moyens répartis par un calcul totalement opaque (système SYMPA) ne répondent aucunement aux besoins réels.

La place des représentants des personnels et des étudiants dans les CA a été réduite de telle façon que ces élus ne puissent empêcher la prise de décisions contraires à l'intérêt général adoptées principalement avec les voix des personnalités extérieures.

La mise en place de structures de « gouvernance » en dehors des universités (PRES, fondations, Idex...), pilotée par le ministère

avec le soutien des organisations patronales et des collectivités territoriales, met à bas le principe d'une organisation identique des universités sur tout le territoire. Ce dynamitage du code de l'éducation entraînerait sélection accrue des étudiants et hausse des droits d'inscription... Il fragiliserait les statuts des personnels, déjà remis en cause dans ses garanties par le passage aux RCE. Le transfert de la masse salariale aux établissements et l'absence de prise en charge du GVT (glissement vieillesse technicité) se sont traduits par le « gel » de milliers de postes par les établissements eux-mêmes et le non renouvellement de très nombreux contractuels dans les établissements en difficultés financières.

La loi Fioraso s'est placée dans la droite ligne de la loi LRU. Elle a forcé le regroupement des universités dans des COMUE (communautés d'université et

d'établissements), fusions et associations, entités foncièrement antidémocratiques et sans transparence et va aboutir à éloigner les personnels et les étudiants des décisions ayant un impact sur le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle augmente encore la part des extérieurs (collectivités territoriales, institutions ou privés) et des directions dans les conseils d'administration (CA) des COMUE par rapport aux CA des établissements eux-mêmes. Elle s'accompagne d'une accentuation des politiques dites d'« excellence » qui reviennent à ne reconnaître la recherche que sous son angle utilitariste et mercantile, et qui figent la recherche dans son état actuel sans laisser la possibilité de développements futurs. Enfin elle participe activement à la régionalisation de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.



Défendre et promouvoir le service public

Nous exigeons :

- l'abrogation des lois LRU et Recherche et de la loi Fioraso ;
- l'annulation des COMUEs, des fusions et associations ;
- Le retour à une gestion ministérielle de la masse salariale et l'abandon des responsabilités et compétences élargies ,
- des créations d'emplois statutaires pour répondre aux besoins et en finir avec la précarité qui touche massivement l'ESR ;
- le dégel de tous les postes et l'affectation de personnels titulaires ;
- la fin de la politique « bidulex » (dessaisissement de l'établissement de sa politique scientifique par les Idex, Labex, Equipex,...) et le rétablissement des financements récurrents.
- le maintien de la filière AENES dans l'Enseignement supérieur.
- le maintien de l'Enseignement supérieur et de la Recherche comme missions de l'État.

Bibliothèques

Depuis 2009, l'État n'a cessé de réduire les moyens humains et financiers, alloués aux bibliothèques universitaires et aux établissements de lecture publique.

Dans ces conditions, le SNASUB-FSU revendique une réelle politique en faveur des bibliothèques, en matière de documentation, de conservation patrimoniale et de lecture publique pour garantir à tous l'accès au savoir et à la culture :

- remplacement de tous les agents partant en retraite et arrêt de toutes les politiques visant à supprimer massivement des emplois, notamment au ministère de la Culture ;
- maintien d'une gestion nationale et interministérielle des corps de bibliothèques garantie par la création d'une direction nationale interministérielle des bibliothèques ; pour nous, cela exclut toute intégration des personnels de la filière bibliothèque dans les corps de la filière ITRF, dans la branche d'activité professionnelle F ;
- plan pluriannuel de développement, permettant d'aligner les bibliothèques sur leurs homologues européennes les plus favorisées (budgets, personnels, espaces, services) ;
- maintien dans les Bibliothèques municipales classées de personnels scientifiques d'État et transparence sur les

- plafonds d'emplois ministériels ;
- requalification des emplois et amélioration substantielle des carrières pour l'ensemble de la filière par une augmentation des possibilités de promotion par liste d'aptitude de C en B et de B en A ;
- suppression des deux premiers grades de magasinier et reclassement de tous les collègues dans les deux grades supérieurs revalorisés ;
- création d'un corps unique d'encadrement scientifique à trois grades en catégorie A et, dans l'immédiat, refonte de leur grille indiciaire des bibliothécaires sur la base du A type avec une augmentation des possibilités d'accès au corps des conservateurs ;
- rythme unique, identique pour tous, d'avancement d'échelon ;
- gestion transparente des carrières fondée sur des barèmes pour les promotions et les mutations ;
- maintien de la gestion paritaire nationale et interministérielle des corps par les CAP mise à mal par les différentes contre-réformes (LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des universités) et RCE (responsabilités et compétences élargies), et amplifié par la loi Fioraso.

Administration Centrale

Les ministères sont engagés dans un processus de destruction de leurs administrations centrales par la suppression ou le regroupement de leurs directions traditionnelles et la création d'agences.

Nous exigeons l'arrêt de ce processus de démantèlement des administrations centrales.

Grands Établissements

Le CNED et CANOPE sont, de nouveau, engagés dans des logiques de restructuration – externalisation – privatisation.

Nous refusons le démantèlement en cours de ces réseaux et les conditions faites aux personnels qui y sont affectés.

A l'inverse, nous demandons un véritable plan de développement des CANOPE et des sites du CNED, avec la recréation des postes supprimés dans l'éducation, la documentation et la formation.

En outre, la spécificité du Musée national de l'Éducation de Rouen doit être respectée.

Cnous et Crous

Le réseau des œuvres universitaires et scolaires doit réaffirmer son rôle social auprès des étudiants.

Le SNASUB-FSU exige des garanties sur le devenir des métiers administratifs dont une partie des missions est transférée aux personnels ouvriers. La bonne réalisation des missions nécessite un recrutement de personnels AENES et ITRF.

Les fusions programmées dans le cadre de la réforme territoriale menacent l'ensemble des personnels du réseau (CNOUS et CROUS). Sous couvert d'une meilleure gestion, il est à craindre que la révision du décret sur les missions et l'organisation du réseau n'aboutisse à une concentration des pouvoirs par la création d'une fonction cumulant celle de direction et de présidence du conseil d'administration du CNOUS.

Par ailleurs, le SNASUB-FSU s'oppose à toute privatisation progressive du réseau, notamment à travers la création annoncée de filiales de droit privé.

Le SNASUB-FSU s'oppose aussi à toute fusion de CROUS et à tout éloignement du service public de ses usagers. Il sera vigilant quant à l'avenir du réseau.

Jeunesse et vie associative

Nous refusons la disparition du Ministère de la Jeunesse et Sports, de ses services déconcentrés, la fermeture des CREPS et des INJEP. Nous refusons l'intégration de la filière administrative dans les corps du Travail et de la Santé, qui conduirait à l'effondrement de la logistique Jeunesse et Sports.

Nous exigeons le maintien de toutes les missions de Jeunesse et Sports et l'accompagnement des associations de soutien à la vie éducative.

Nous revendiquons le retour à un grand ministère regroupant l'Éducation nationale, le supérieur, la recherche, la culture, jeunesse et sports, tous ces secteurs étant naturellement liés.

GRETA

Les GRETA assurent des missions de service public. Les personnels assurant ces missions doivent être des personnels de la fonction publique d'État avec les mêmes droits que les personnels de l'Éducation nationale.

Défendre la fonction publique

Nous refusons et combattons toutes les politiques de régression qui n'ont comme seul objectif de remettre fondamentalement en cause les garanties statutaires du statut général de la Fonction publique.

En finir avec un management au service des politiques libérales de remise en cause de la fonction publique et de ses missions !

Malgré la suppression de l'article sur la réorientation professionnelle (disponibilité d'office ou mise à la retraite après refus de trois propositions), la loi sur la « mobilité », conçue en son temps comme le volet managérial de la RGPP et véritable « plan social » pour la fonction publique, comporte toujours deux dispositions particulièrement lourdes :

- le cumul d'emploi, jusqu'à 3 emplois à temps incomplet dans les 3 fonctions publiques, à concurrence d'un temps plein ;
- le recours à l'intérim pour assurer les remplacements ponctuels.

Des menaces pour les garanties statutaires et pour le statut lui-même !

Que ce soit dans le débat parlementaire ou dans les prises de position de courants politiques candidats au pouvoir, la fonction publique de carrière fait l'objet d'attaques régulières et nourries.

En 2008, le rapport Silicani préconisait le passage au contrat.

Les garanties statutaires sont bafouées par la mise en œuvre de logiques managériales inspirées par les conceptions d'individualisation et de mise en concurrence des personnels. Le rapport Pêcheur, s'il se prononce en faveur d'une fonction publique de carrière et statutaire, a aussi formulé des propositions qui, par leurs orientations managériales, sont de nature à remettre en cause des garanties collectives dans la gestion des corps, des carrières et dans les rémunérations.

Les négociations « parcours professionnels, carrières, rémunérations » ouvertes par la ministre de la Fonction publique, malgré l'affichage d'intentions positives, restent trop générales et marquées dans nombre des sujets ouverts par le gouvernement par les problèmes de gestion managériale. Le SNASUB-FSU,

avec la FSU, y défend ses mandats. Toutefois, la tentation d'introduire par exemple des logiques relevant du « droit souple » en lieu et place du réglementaire doit appeler notre vigilance : nos garanties statutaires et l'égalité de traitement des agents ne peuvent souffrir d'adaptations qui seraient laissées à la main de chefs de service... Le SNASUB-FSU appréciera, à l'aune de ses mandats, les avancées ou les reculs qui sortiront de ces négociations.

Le SNASUB-FSU, attaché au principe d'égalité de traitement des agents publics, refusera toute mesure lui portant atteinte. Des propositions sont toujours mises en discussion visant à faciliter le redéploiement d'agents publics, après des suppressions massives d'emplois, afin de tenter de pallier les dégradations provoquées par ces politiques inspirées par l'austérité. Pour le SNASUB-FSU, ces orientations sont à combattre car le service public et la fonction publique ont besoin de personnels formés, aux conditions d'emploi et de travail stables, permettant de véritables déroulements de carrières et fondées sur des mobilités choisies.

La suppression de centaines de corps n'a pas eu pour objectif d'améliorer la cohérence de la Fonction publique mais d'instaurer la polyvalence et la mutualisation interministérielle (cf. CIGEM) dans le but de permettre des suppressions d'emplois.

Des modalités de recrutement et d'affectation pourraient être profondément modifiées si certaines approches managériales devaient être appliquées. Attaché au principe du recrutement par concours, le SNASUB-FSU défendra celui-ci et se battra contre

toute remise en cause. La nomination doit respecter le rang de classement établi par la délibération des jurys.

Le SNASUB-FSU revendique :

- la reconnaissance de l'ensemble des qualifications des personnels ;
- le maintien du principe du recrutement par concours sur la base de diplômes nationaux ;
- la possibilité d'un réel déroulement de carrière pour tous à l'intérieur d'un corps sans barrage de grade, sur la base d'un barème chiffré rejetant toute référence au mérite ;

La contractualisation

Avec la « nouvelle gouvernance » et le nouveau management public, le contrat tend à devenir la règle, entre EPLE et rectorat, rectorat et administration centrale. Cela devient également le cas entre le fonctionnaire et sa hiérarchie (l'évaluation et la fiche de poste en sont des prémisses) : la mise en concurrence s'aggrave et les postes profilés sont de règle. Ce n'est pas le service public que nous revendiquons : celui d'un égal accès pour tous, avec des personnels titulaires et un statut qui les protège.



Défendre la fonction publique

Droit à la mobilité !

Le recrutement sur poste profilé, une remise en cause du droit à la mutation

Le nombre de postes profilés offerts à la mobilité est de plus en plus important et remet en cause le droit à mutation des fonctionnaires au barème. Il substitue à la procédure classique de mutation au barème sur poste vacant une procédure de recrutement dont l'issue dépend uniquement du choix des directions.

L'ouverture de PPr « repose sur une identification préalable des postes dont la technicité, les enjeux ou le niveau de responsabilité sont particulièrement importants » du point de vue de l'administration. Ils concernent l'ensemble des catégories A, B et C.

En privilégiant les « compétences individuelles » par rapport à la reconnaissance collective des qualifications, l'affectation sur les PPr échappe de fait aux règles de droit commun des mouvements et a des conséquences graves pour les personnels car les CAP ne sont pas consultées : il s'agit là-encore d'une mise en concurrence des personnels entre eux.

Ce dispositif n'a qu'un objectif : permettre aux présidents d'université, chefs d'établissement et de service de choisir leurs personnels en dehors de tout contrôle paritaire.

La filière ITRF est emblématique de ce à quoi pourraient aboutir ces remises en cause du droit à la mutation. Tous les ans, des collègues qui sont titulaires ITRF repassent des concours qu'ils ont déjà, dans la même BAP et pour le même métier, dans l'espoir d'obtenir le rapprochement de leur conjoint par exemple. L'absence d'obligation pour les établissements d'afficher les postes à la mutation avant la mise au concours aboutit à cette absurdité. Par ailleurs, l'absence de toute règle de priorité concernant ces mutations implique que chaque candidat-e aille se « vendre » auprès de l'établissement d'arrivée.

Pour la filière AENES, le mouvement interacadémique des adjoints administratifs doit être organisé au niveau ministériel et étudié par les CAPN.

Pour la mobilité des personnels, le SNASUB-FSU revendique :

- un mouvement de mutation organisé aux niveaux national et déconcentré fondé sur des tableaux annuels de mutation et appuyé sur des critères transparents et objectifs de départage que sont les barèmes pour l'ensemble des filières ; et donc leur création pour la filière ITRF.
 - la mise au mouvement de tous les postes vacants existant ou nouvellement créés ou libérés par les mutations réalisées ;
 - la fin des recrutements sur profil, dans le supérieur comme ailleurs ;
 - une obligation de publications à la mutation de tous les postes vacants, nouvellement créés ou existants
- La gestion au « mérite » des carrières et des rémunérations

L'ensemble de la politique que nous subissons est orientée dans le sens de l'individualisation des carrières et des rémunérations. La mise en œuvre de la PFR hier puis du RIFSEEP demain individualise les rémunérations et agit comme de nouveaux moyens de subordination des agents.

Dans un contexte où seul le montant des primes évolue très peu alors que la valeur du point d'indice est gelée, c'est la remise en cause des critères de gestion objectifs pour la mobilité et la fixation des rémunérations, à l'opposé de l'égalité de traitement que nous défendons, qui s'impose.

Le SNASUB-FSU revendique la préservation du statut général et des statuts particuliers.

Le principe fondamental d'égalité de traitement des fonctionnaires répond à celui, tout aussi fondateur, d'égalité de traitement des usagers. L'un est la raison d'être de l'autre, l'ensemble tissant le lien social indéfectible entre l'État et le citoyen, que celui-ci soit fonctionnaire ou usager.

Ainsi, le statut général encadre les droits et obligations de tous les fonctionnaires tout en protégeant l'usager.

Les statuts particuliers, en définissant les corps statutaires, permettent de décliner le statut général à la variété des missions confiées aux fonctionnaires.

Ils sont indispensables pour permettre d'organiser, d'une part les recrutements aux niveaux de qualification et, éventuellement, de spécialité requis par les missions de service public dans leur extrême diversité, d'autre part la carrière des agents. L'apparition de besoins nouveaux peut justifier des évolutions, voire la création de corps nouveaux.

Une brèche a été ouverte depuis la mise en œuvre du décret Sapin qui, tout en permettant une résorption partielle de la précarité dans la fonction publique, a ouvert la porte au recrutement sans concours au pied de la grille indiciaire.

Le SNASUB-FSU revendique :

- le maintien du principe du concours et celui de la nomination dans l'ordre du classement établi par un jury impartial et souverain ;
- le maintien du recrutement par concours à tous les niveaux de qualification, même au niveau VI de recrutement (sans diplôme), qui devrait rester marginal dans notre secteur ;
- pour tous les niveaux, la possession préalable d'un diplôme national ou de son équivalent en fonction du niveau de qualification requis dans les concours externes ;
- la reconnaissance d'équivalence de diplôme à partir de formation continue et de fonctions exercées, à la condition expresse que la validation de cette expérience soit faite par des enseignants et des professionnels du service public non liés hiérarchiquement aux postulants ;
- la requalification des emplois existant afin qu'ils correspondent réellement aux missions exercées par les agents ;
- pour la filière ITRF : la mise en place d'un système de promotion avec des contingents de possibilités budgétaires réparties par branches d'activité professionnelle,

Le SNASUB-FSU exige des normes nationales en matière de concours et s'oppose à toute forme de recrutement local laissé à l'initiative des chefs de service, d'établissement ou des présidents d'université.

- Le SNASUB-FSU reste opposé à tout recrutement sans concours de type emploi PACTE, que ce soit en catégorie C ou en catégorie B et A comme le préconise un récent rapport.

Défendre la fonction publique

Former les personnels

Formation initiale

La prise de fonction doit être précédée d'une période de formation qui suit le recrutement. Sa durée ne doit en aucun cas être inférieure à 1 mois. Le SNASUB-FSU demande la mise en place de tuteurs, volontaires et reconnus, pendant l'année pour aider l'agent sur le poste.

Formation continue

Chaque fonctionnaire doit avoir accès tout au long de sa carrière sans aucune perte de salaire :

- à une formation pour préparer des concours et examens professionnels ;
- à une formation personnelle choisie, vocation première du congé formation ;
- à une formation « adaptation », sur le temps de travail, destinée à maintenir le niveau de compétences collectives des services en fonction des évolutions réglementaires et techniques ;
- à une formation de reconversion pouvant être à l'initiative de l'agent qui souhaite changer d'orientation professionnelle ;

Cela nécessite la mise en place de véritables plans de formation professionnelle, avec des budgets adaptés pour la prise en charge du remplacement des agents en formation et des frais de mission...

Validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la fonction publique

L'éducation tout au long de la vie est d'abord fondée sur un ensemble de droits à l'éducation et à la formation initiale, à la qualification et à sa reconnaissance, à la formation permanente sur le temps de travail, à la VAE. Ces droits individuels doivent être garantis par la loi.

Dans ce cadre, il faut reconsidérer la qualification des emplois et reconnaître les qualifications mises en œuvre par les personnels dans leur travail, qu'elles soient acquises par la formation ou par la pratique professionnelle.

La démarche VAE, quatrième voie de certification, mission éducative de service public à part entière, doit être gratuite.

La reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière

Le management actuel prétend substituer les notions de « performance individuelle » à celle d'efficacité collective, et de « compétence » à celle de qualification. Les compétences relèvent de l'individu, les qualifications sont définies par des niveaux de diplômes nationaux et ouvrent droit à des niveaux de rémunération égaux pour tous. La notion de compétences sert aux employeurs à sous-rémunérer les salariés en diluant les repères collectifs, à mettre en concurrence les agents entre eux pour la

part indemnitaires et la progression de carrière.

La généralisation des corps à un seul grade permettrait de parcourir sans entrave toute l'échelle indiciaire.

Le SNASUB-FSU n'accepte pas le principe des postes à profil et considère que les emplois fonctionnels généralisés contredisent le principe cardinal de la fonction publique de la séparation du grade et de l'emploi.

La suppression de centaines de corps n'a pas pour objectif d'améliorer la cohérence de la fonction publique mais d'instaurer la polyvalence et la mutualisation interministérielle dans le but de supprimer des emplois. Tels sont aussi les objectifs des corps interministériels à gestion ministérielle dont le développement est proposée dans les concertations PPCR.



Catégorie A

Le SNASUB-FSU s'est opposé à la réforme du statut des attachés et à la mise en extinction du corps des CASU. L'un étant le préalable à l'autre. Donner des responsabilités supplémentaires aux uns sans formation spécifique supplémentaire et sans réelle revalorisation ; ne laisser aux autres que la sortie de l'emploi fonctionnel, avec la mise en place du grade à accès fonctionnel (GRAF) - sans vrai critère - participe de la même volonté de casser les statuts et de faire fonctionner l'administration à moindre coût avec des personnels plus malléables.

Parce qu'il reconnaît les spécificités des missions et des métiers, le SNASUB-FSU réaffirme, pour l'administration, son attachement au maintien de corps d'encadrement supérieur ayant vocation à occuper des postes de haut niveau de responsabilité et constituant un débouché de carrière pour les corps de A-type et pour les bibliothèques, la création d'un corps unique d'encadrement scientifique en A, correspondant au mode d'organisation et de fonctionnement de cette filière.

C'est pourquoi le SNASUB-FSU revendique :

- pour l'administration, un corps d'encadrement supérieur à un

grade, formé, reconnu et revalorisé sur la base de la grille la plus favorable, représentant des débouchés pour les corps des catégories A-type et recrutés par concours au niveau I et un corps de A-type à un seul grade recruté par concours au niveau licence (niveau II), formé, reconnu et revalorisé sur la base de la grille la plus favorable, bénéficiant de meilleures possibilités d'accès aux corps.

- pour la filière ITRF, l'intégration des assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études et la structuration de ce corps à deux grades.

- pour les bibliothèques, la création d'un corps unique d'encadrement scientifique à trois grades en catégorie A, formé, reconnu et revalorisé sur la base de la grille la plus favorable, regroupant bibliothécaires, conservateurs et conservateurs généraux pour offrir à l'ensemble de ces agents de réelles possibilités de carrière ; et, dans l'immédiat, la refonte de la grille indiciaire des bibliothécaires sur la base du A type avec une augmentation des possibilités d'accès au corps des conservateurs.

Défendre la fonction publique

Catégorie B

La réforme de la catégorie B par la mise en place du nouvel espace statutaire s'est avérée être un formidable jeu de dupes. Elle avait en effet pour but premier de faire avaler aux fonctionnaires de catégorie B les suppressions de postes administratifs contre quelques gains indiciaires qui sont loin de compenser les pertes conséquentes du pouvoir d'achat (-16% depuis 2000).

Pire, pour les SAENES, cette revalorisation au rabais a même consisté pour les ministères de la fonction publique et de l'éducation nationale, par la redéfinition des missions statutaires du corps, à imposer aux personnels des missions d'encadrement renforcées.

L'objectif était de pouvoir « s'offrir » des fonctionnaires chargés d'encadrer des équipes ou des services sans leur en reconnaître le statut (de catégorie A), ni même évidemment la rémunération.

Le SNASUB-FSU se prononce contre cette déqualification à l'œuvre. Les postes d'encadrement et à responsabilité doivent être maintenus ou requalifiés en catégorie A ; cette requalification massive des postes d'encadrement en catégorie A doit permettre d'offrir aux fonctionnaires de catégorie B de larges possibilités de promotion interne ;

Le SNASUB-FSU exige, dans le cadre général de la reconstruction de la grille des rémunérations, une réelle revalorisation des salaires pour la catégorie B permettant d'en finir avec la « smicardisation » des rémunérations.

Catégorie C

Les personnels de catégorie C sont aujourd'hui les plus nombreux dans nos secteurs. Ils sont la preuve que l'Etat-patron n'a pas grande considération pour ses agents : l'extrême faiblesse de leur rémunération (soumise au SMIC et à son évolution « naturelle ») constitue un scandale permanent renforcé par le fait que la grande majorité de ces personnels exercent des missions supérieures à leur statut.

L'organisation de la carrière en catégorie C relève également du scandale : des corps à 4 grades, qui ne permettent pas à chaque agent de parvenir au sommet en fin de carrière, compte-tenu des nombreux obstacles entre les grades que constituent les trop faibles possibilités d'avancement accordées par les ministères.

La simili-revalorisation consentie par le gouvernement n'a même pas sorti les

personnels de la grille des eaux montantes du SMIC et n'a pas permis de maintenir le pouvoir d'achat des personnels.

Le SNASUB-FSU revendique des corps de catégorie C (permettant notamment l'accès à la Fonction publique sans condition de diplôme) à un seul grade, dont les échelons revalorisés seraient accessibles automatiquement, à l'ancienneté ; et dans l'immédiat la suppression des deux premiers grades et le reclassement de tous les collègues dans les deux grades supérieurs revalorisés.

Le SNASUB-FSU revendique un plan massif de requalification des emplois (par la transformation des emplois de catégorie C en catégorie B, à emploi constant) et le reclassement des personnels concernés, permettant de mettre fin à l'écart existant entre les missions assurées et les emplois occupés.

Le SNASUB-FSU exige une augmentation

générale des salaires permettant enfin d'en finir avec les rémunérations trop faibles en catégorie C.

A l'opposé de la politique gouvernementale actuelle pilotée par les ministères des finances et de la fonction publique, pour l'ensemble des catégories, le SNASUB-FSU revendique :

- la reconstruction globale de la grille indiciaire offrant une perspective de réelle revalorisation salariale pour tous, des déroulements de carrières plus attractifs et revalorisés, de meilleures conditions d'avancement et de promotion ;
- l'arrêt de la politique de déqualification des emplois (mise en œuvre du CIGEM du A, réforme du B...) et la mise en œuvre de véritables plans de requalification des emplois et des personnels ;
- la suppression de l'entretien professionnel comme instrument de gestion des carrières.

Mandat de travail issu du 8^{ème} congrès national du SNASUB-FSU :

" Mandat historique du SNASUB-FSU, la réunion des personnels des filières de l'AENES et de l'ITRF peut permettre la création d'une filière unique regroupant l'ensemble des collègues travaillant dans les collèges, les lycées, les services académiques et ministériels, les établissements d'enseignement supérieur...

Cette filière unique ne doit être construite qu'en prenant le meilleur des garanties statutaires existantes en matière de gestion des carrières, de recrutement et de mutation. Elle ne peut être créée que dans le respect des qualifications et des différentes cultures professionnelles. Cela permettrait en particulier d'étendre le droit à un véritable mouvement organisé aux personnels ITRF. "

Précarité

Pour un véritable plan de titularisation !

En installant des dispositifs particuliers de titularisation, la loi Sauvadet du 12 mars 2012 devait, officiellement, endiguer la précarité dans la fonction publique. A mi-chemin avec la fin des recrutements réservés prévue en 2016, quel bilan peut-on déjà tirer ? Entre 2013 et 2014, 5 509

postes ont été offerts, toutes filières confondues, aux divers recrutements réservés.

Bien que positives, les titularisations massives qui en ont découlé sont pourtant à relativiser par une précarité qui demeure omniprésente. Dans le second degré, 9 083 contractuels étaient inscrits aux élections de décembre 2014. Par ailleurs, les bilans sociaux ignorent quelques milliers de contractuels recrutés

en GRETA et dans les GIP-FCIP. Il faut donc estimer, à l'heure actuelle, à plus de 15 % de non titulaires dans le second degré.

Dans l'enseignement supérieur, la part des agents non titulaires représente près de 40 % des personnels BIATSS (source Bilan social 2012-2013) avec plus de 37 000 non titulaires. Le combat contre la précarité restera d'actualité à l'expiration de la loi Sauvadet.

Défendre la fonction publique

Précarité (suite)

Nous dénonçons également l'absence de relèvement des rémunérations des contractuels au même rythme que celui des fonctionnaires : nombre d'administrations doivent appliquer une indemnité différentielle pour atteindre le SMIC (indice FP 314). Ainsi, certains contractuels perçoivent encore des rémunérations assises sur les grilles datant de 2013 !

Le SNASUB-FSU entend poursuivre la bataille pour éradiquer la précarité et avance un certain nombre de propositions.

Le SNASUB-FSU revendique :

- l'arrêt du recrutement de tout nouveau personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit ;

- le maintien des actuels personnels contractuels jusqu'à leur titularisation ;
- la titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
- l'intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B ;
- l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement ;
- la création de nouveaux corps de fonctionnaires, si nécessaire ;
- la possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction

publique, notamment par l'utilisation du DIF3 ;

- l'application des nouveaux indices revalorisés au 1er janvier 2015 du pied de grille des fonctionnaires en C et B ; l'application immédiate des nouvelles grilles dès lors qu'elles sont revalorisées pour les titulaires ;
- la possibilité d'une évolution salariale, cadrée nationalement, transparente pour tous ;
- l'accès de tous les non titulaires aux indemnités et à l'action sociale ;

La satisfaction de ces revendications implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

Défendre les droits collectifs

Action sociale

En promouvant la prestation collective, l'action sociale doit permettre aux personnels d'exercer leurs missions dans de meilleures conditions et être un élément d'attractivité de nos carrières en contribuant au mieux-être du fonctionnaire dans son travail et dans sa vie privée.

Pourtant, les crédits d'action sociale, qui vont jusqu'à 2,26 % pour les ministères économiques et sociaux, représentent seulement 0,69 % de la masse salariale au MEN.

Les prestations dont bénéficient les personnels du Men relèvent en grande partie des prestations interministérielles.

Le CESU remplace la prestation pour la garde de jeunes enfants.

Le SNASUB-FSU et la FSU n'ont pas revendiqué le remplacement de cette prestation, qui aurait pu être considérablement améliorée. Par ailleurs, le choix d'un prestataire marchand et non d'un prestataire de l'économie sociale est très contestable.

L'action syndicale a permis des avancées (élargissement du droit aux chèques vacances, montant du CESU).

La reconnaissance des droits des travailleurs handicapés est un combat, tant au niveau collectif qu'au niveau individuel. Le SNASUB-FSU se réjouit que le handicap soit désormais reconnu comme une priorité légale pour le droit à mobilité. Qu'il s'agisse d'une titularisation difficile, de problèmes d'aménagement du poste de travail ou d'insertion, les collègues peuvent compter sur son soutien actif. Sont en jeu la reconnaissance du droit à la différence et à la compensation du handicap.

Si l'action sociale est bien un élément de la gestion des personnels, elle ne saurait pour autant se substituer à la politique salariale, ni être réduite à pallier les carences de l'administration.

L'entrée en vigueur des responsabilités et compétences élargies (RCE) dans certaines Universités a montré que l'action sociale en faveur des personnels n'allait pas de soi.

Le SNASUB-FSU revendique les moyens budgétaires nécessaires pour une action sociale à la hauteur des besoins et qui soit un droit effectif pour tous (actifs et retraités, titulaires et non titulaires) répondant aux principes d'égalité et d'équité.

Pour le SNASUB-FSU, les revendications collectives demeurent une priorité parce

qu'elles garantissent l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires. Le SNASUB-FSU s'oppose donc à la stratégie de GRH prônée par le ministère qui favorise l'action sociale individuelle au détriment du collectif.

Le SNASUB-FSU se prononce contre la gestion des crédits d'action sociale par établissement. Elle doit continuer à être financée par l'État et gérée de manière centralisée dans les services académiques.

Il convient donc :

- de favoriser la restauration collective ;
- d'impulser un élan prioritaire pour le logement social ;
- élargir les conditions d'attribution de l'ensemble des prestations ;
- d'augmenter les plafonds d'attribution et le montant des aides ;
- d'élargir à l'ensemble des agents les possibilités d'accès aux loisirs et à la culture : délivrance d'un "Pass éducation" pour tous les personnels ;
- de créer une action sociale en faveur des personnels retraités (prestation dépendance) ;
- de créer un véritable accompagnement à la prise de poste et l'aménagement des postes de travail pour les personnels handicapés.

.../...

Défendre les droits collectifs

Paritarisme

En défense du paritarisme et du rôle des représentants des personnels

Dans ce contexte si particulier dans lequel la nouvelle GRH tente de casser les repères collectifs et les règles de gestion collective des personnels, le SNASUB-FSU exige le respect de l'égalité de traitement des agents entre eux.

Pour cela, nous revendiquons évidemment des critères de gestion transparents et objectifs, à chaque opération, s'appuyant sur le respect des droits statutaires : barèmes de gestion, règles de départage transparentes...

Nous refusons que le ministère supprime des CAP et substitue à la gestion paritaire de la mobilité le recours à la BIEP (Bourse interministérielle à l'emploi public).

Comme nous exigeons que le rôle des commissaires paritaires et des représentants du personnel soit réellement reconnu par les hiérarchies.

Les élus SNASUB-FSU sont les élus de tous les personnels, syndiqués et non syndiqués, ce sont leurs représentants face à l'administration.

Ils défendent individuellement tous les collègues en s'appuyant sur les revendications collectives.

Au moment où certains principes fondateurs de la fonction publique comme l'équité ou l'égalité de traitement sont mis à mal, au moment où la notation est remplacée par une évaluation non quantifiée, et donc difficilement mesurable, les commissaires paritaires sont le dernier rempart pour éviter aux collègues l'arbitraire et le clientélisme.

La notion de mérite utilisée par l'administration lors des opérations de gestion, pour justifier des promotions en dehors de tout barème ou pour faire varier la part indemnitaire de la rémunération en dehors de tout contrôle, tend à se généraliser pour tous les personnels. Le principe des postes à profil ou des emplois fonctionnels et leur développement fausse le mouvement ou le réduisent à l'enregistrement des choix de l'administration. Cela n'est pas tolérable.

Nous réaffirmons qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois du corps auquel il appartient. La formation initiale et continue, l'ancienneté et l'expérience, garantissent les compétences des personnels.

Depuis plusieurs années et de manière récurrente, différents rapports sur la Fonction publique, ses agents et la gestion de leurs carrières, préconise le recours au droit souple. Il s'agirait de fixer des grandes orientations pour la gestion des carrières des agents, appelée « lignes directrices de gestion », auxquelles les ministres ou même les autorités de gestion agissant avec leur délégation pourraient d'ailleurs déroger.

Si une telle politique de gestion des carrières devait se mettre en place, les CPE et CAP ne seraient consultés que sur les exceptions à l'application de ces « lignes directrices de gestion ».

Le recours au « droit souple » contre le réglementaire comporte un risque sans précédent d'affaiblir considérablement le rôle des commissions paritaires, d'accroître le développement de l'opacité des opérations de gestion des carrières et l'individualisation.

Pour le SNASUB-FSU, l'égalité de traitement et les garanties statutaires ne sauraient en souffrir !

LE SNASUB-FSU revendique :

- des statuts garanties et renforcées par les lois et les règlements, des instructions ministérielles et non pas des « lignes directrices de gestion ».
- le retrait de tout projet instaurant du droit souple

Les comités techniques

Les CT sont saisis pour examiner les questions concernant l'organisation et le fonctionnement des services, la gestion prévisionnelle des emplois, les règles statutaires, la politique indemnitaire, la formation des personnels... Lorsque les suppressions de postes ou des réorganisations de services y sont présentées, la FSU et le SNASUB-FSU y mènent un combat pour exiger de l'administration des informations précises, pour exprimer les revendications et émettre un avis.

Contre la volonté des ministres, recteurs et de certain-e-s président-es d'université de transformer ces instances de dialogue social en simples chambres d'enregistrement, le SNASUB-FSU entend faire de ces instances des lieux de débat, d'information et d'expression des revendications sans complaisance.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le SNASUB-FSU prend toute sa place dans ces instances pour y défendre les intérêts des personnels en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que sur le volet des conditions de travail et notamment de la souffrance au travail. La santé et la sécurité au travail sont de la responsabilité de l'employeur, toutefois la mise en œuvre de cette responsabilité, ne se fait pas de manière satisfaisante. L'administration occulte ces problématiques, elle sous-estime que les personnels puissent être atteints de problèmes de santé physique ou soumis à des risques psychosociaux en lien avec le travail.

Le SNASUB-FSU revendique :

- La mise en place d'une politique de santé et de sécurité au travail en faveur des personnels avec l'instauration d'une médecine de prévention au moyen de visites ponctuelles obligatoires et la mise en place d'un plan de luttes contre les RPS.
- Une vraie reconnaissance des CHS-CT comme acteurs de la santé et de la sécurité au travail, avec des moyens spécifiques donnés aux membres de ces instances, mais aussi la transmission de la totalité des données et éléments prévus par les textes pour leur permettre d'effectuer leur travail de représentants des personnels.
- La mise en œuvre d'une véritable information des personnels par l'administration, sur les problématiques liées à la santé et à la sécurité au travail, en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de RPS mais aussi de signalement de danger grave et imminent et de droit de retrait

Le SNASUB-FSU fait une priorité de la lutte contre la souffrance au travail et contre tout type de violence au travail.