



Thème 2

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

Les crises sociales et économiques résultant des politiques néolibérales et des logiques d'austérité à l'œuvre depuis deux décennies ont régulièrement rappelé le caractère structurant pour le pays des services publics. Ils restent l'un des outils majeurs pour assurer et améliorer les conditions d'existence de toutes et tous et représentent un puissant levier de répartition de la richesse produite au bénéfice de tou-tous, notamment en matière d'accès aux droits. Ils servent l'intérêt général.

La crise sanitaire créée par la pandémie de COVID-19 a montré le rôle essentiel des services publics et de leurs missions, aussi bien dans la gestion de la situation sanitaire que pour les réponses à lui apporter. L'engagement sans faille des personnels de la Fonction publique hospitalière, des collectivités territoriales, de l'éducation... dans des conditions de sécurité sanitaire souvent dégradées, a permis d'assurer la continuité des services publics et de répondre sur tout le territoire aux besoins fondamentaux de la population.

La nécessité de les renforcer et de reconnaître l'engagement quotidien de leurs agent-es est apparue à toute la société. Pour la FSU, c'est un point d'appui essentiel pour la défense de nos services publics.

A l'inverse, le quinquennat d'Emmanuel Macron est marqué par la poursuite et l'approfondissement de l'offensive néolibérale. Ce sont les principes structurants et les valeurs de la Fonction publique hérités de la Libération et des lois statutaires de 1983-84 qui sont directement visés, notamment celui que la Fonction publique réalise l'essentiel du service public avec des personnels sous statut.

Le gouvernement redéfinit les orientations stratégiques des politiques publiques tout en se désengageant de leur mise en œuvre sur les collectivités locales et le secteur concurrentiel. Ce qu'il favorise, c'est une logique de service minimum, à l'opposé de celle de services publics protecteurs et redistributifs, clé de voûte de notre modèle social. C'est dans ce contexte que s'opèrent des réorganisations de services, des externalisations de services et de missions voire des privatisations. Véritable cheval de Troie, le projet de loi 3DS (décentralisation, différenciation, déconcentration et simplification) vise la fragmentation de l'action publique et de la mise en œuvre des politiques publiques, au risque d'aggraver les inégalités et d'affaiblir l'accès aux droits.

Pourtant, les mouvements sociaux ont rappelé l'exigence majoritaire dans le pays d'une société plus solidaire, plus redistributive, garantissant partout l'accès aux services publics, l'élargissement de leur périmètre et de leurs missions pour répondre à tous les besoins, y compris nouveaux, en particulier ceux liés à la transition écologique.

Face à ces enjeux, la FSU souligne la nécessité de renforcer le statut général des fonctionnaires, de créer tous les emplois statutaires et d'allouer tous les budgets nécessaires. Elle s'engagera, le cas échéant, pour construire dans l'unité la mobilisation pour défendre le système de retraite par répartition intergénérationnel et solidaire, et faire reculer le gouvernement, comme elle y a contribué dans le mouvement social de novembre 2019 à mars 2020. Elle rejette toute forme de soumission à la concurrence des services publics et de leurs missions. Elle est déterminée à faire avancer ses revendications, à gagner

l'abrogation de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la Fonction publique » et le dynamitage du statut qu'elle organise, levier managérial de l'offensive néolibérale.

Partie 1 : les services publics

1.1 Les crises révèlent l'importance et le besoin de services publics

La crise sanitaire, après le mouvement social des Gilets Jaunes, met en évidence les besoins de services publics efficaces, accessibles partout et pour toutes et tous, ainsi que le rôle majeur des agents publics pour garantir leur bon fonctionnement.

Depuis l'arrivée au pouvoir d'E. Macron en 2017 et dans la continuité des gouvernements précédents (LOLF, RGPP sous N. Sarkozy, lois MAPTAM et NOTRe sous F. Hollande), les services publics ont fait partie des cibles prioritaires des attaques menées par le gouvernement dans une optique néo-libérale assumée. Les mesures budgétaires qui conduisent à réduire toujours plus le nombre de fonctionnaires, les mesures d'externalisation qui se sont poursuivies, ont contribué à affaiblir l'efficacité des services publics. La loi de Transformation de la Fonction Publique a concrétisé le dynamitage du statut général des fonctionnaires et dénaturé le paritarisme comme élément clé de l'organisation de la fonction publique depuis l'après-guerre.

De nombreuses mobilisations de fonctionnaires et d'usager-es ont tenté, et parfois permis, de s'opposer à des mesures de fermetures de certains services publics, en particulier en milieu rural ou en périphérie des métropoles : hôpitaux, tribunaux, établissements scolaires, centres des impôts ...

Les politiques d'austérité, centrées sur la baisse des dépenses publiques et soutenues par des campagnes d'opinion massives, martèlent l'idée qu'il y aurait une urgence impérieuse à baisser les dépenses publiques et qu'il faudrait donc se résoudre à moins de services publics. Les services publics sont systématiquement présentés comme des coûts et jamais comme des investissements, avec l'idée fausse que le privé ferait mieux.

Les nombreux dysfonctionnements constatés dans la distribution du matériel de vote lors des élections régionales et départementales en juin 2021 en fournit pourtant un contre-exemple significatif.

Le consentement à l'impôt en est altéré. Les politiques néo-libérales affaiblissent l'État social et ses capacités redistributives, creusant inégalités sociales et territoriales.

Lors de sa campagne électorale de 2017, E. Macron s'était engagé à supprimer 120 000 postes de fonctionnaires (70 000 dans la fonction publique territoriale, 50 000 dans la fonction publique de l'État), s'inscrivant ainsi dans la droite ligne de la doxa européenne.

La crise des gilets jaunes, la contestation sociale dans son ensemble dans laquelle la FSU a occupé une place centrale pour initier des mobilisations dans la fonction publique ont contraint le président à renoncer à cette promesse de campagne dans la fonction publique d'État. Ramenée à 10 500 l'an dernier puis à 6 400 environ dans le cadre du budget 2022, cet objectif ne sera pas atteint. Pour autant, le gouvernement détruit chaque année autant d'emplois publics qu'il le peut, en contradiction flagrante avec les besoins de plus en plus importants de services publics de qualité. Dans la fonction publique territoriale, l'ambition destructrice reste affichée sans que l'on en ait un bilan chiffré revendiqué par le gouvernement.

Du point de vue de la fiscalité, le gouvernement d'E. Macron a progressivement supprimé la taxe d'habitation, déstabilisant les collectivités locales et le financement des services publics locaux et de proximité. En conséquence, l'accès aux services publics est de plus en plus difficile dans les zones rurales, les espaces péri-urbains, les banlieues populaires et les territoires ultra-marins, alimentant ainsi les phénomènes de paupérisation, de désertification et d'abandon de territoires.

Face à ce "désarmement" progressif de l'État, mené dans une logique de continuité politique par les gouvernements successifs depuis de nombreuses années, les services publics se sont retrouvés en grande

difficulté pour affronter les crises récentes. Dans ce contexte, les mouvements sociaux et la crise sanitaire ont progressivement mis en évidence le besoin très fort de services publics pour les populations les plus fragiles et affirmé avec vigueur la nécessité d'une égalité pour pouvoir y accéder en tout point du territoire.

Le mouvement social des Gilets Jaunes a également montré à quel point les questions de financements des politiques publiques favorables a priori à la transition écologique nécessitent une prise en compte des inégalités sociales que le gouvernement avait totalement négligées. Cette mise en évidence renvoie à la nécessité de défendre résolument une justice fiscale de plus en plus mise à mal par la diminution de la fiscalité progressive et des impôts pour les plus fortuné.e.s (ISF, flat tax) ou sur les profits des entreprises (baisse de l'impôt sur les sociétés, CICE, CIR).

En 2020, la crise sanitaire a illustré de manière très forte la nécessité de pouvoir bénéficier de services publics efficaces pour faire face à une crise majeure. En mars-avril 2020, lorsque le pays s'est complètement figé, une grande partie de la population a pris conscience du fait que leur existence dépendait de la capacité de l'État à organiser la continuité de missions essentielles : accès aux soins, production et distribution des produits alimentaires, éducation, police et justice, solidarité ... La plupart de ces "services" relèvent des services publics, les autres reposent sur des catégories de la population socialement dévalorisées (caissières, aides à domicile, personnels de nettoyage ...), métiers exercés très majoritairement par des femmes et dont il faut reconnaître l'importance dans nos sociétés. A contrario, les profits exorbitants accumulés par les plus fortunés tout au long de la crise pointent la responsabilité des « profiteurs de crise » et de celles et ceux qui devront contribuer à en financer les conséquences.

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

[1.2 Ce que les services publics subissent.](#)

1.2.1 La territorialisation interroge sur les possibilités de réaliser l'égalité de traitement

Après les lois MAPTAM et NOTRe redistribuant les compétences entre collectivités (schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité au public, régionalisation de l'apprentissage et de l'orientation scolaire), après la politique de guichets sans service réel (maisons "France service" fantômes et instaurant le « low-cost public »), la loi 3DS présente une étape dangereuse supplémentaire alors que l'accès aux services publics est de plus en plus difficile dans les zones rurales, les espaces péri-urbains, les banlieues populaires et les territoires ultra-marins. Au lieu de rapprocher le service public du-de la citoyen-ne, la « territorialisation » renvoie au local les principes d'organisation pour s'adapter aux « spécificités », tout en pilotant les moyens financiers. C'est en réalité l'instauration de l'inégalité et de l'injustice.

Le projet de loi 3DS, en perpétuelle évolution, présenté comme une des réponses au mouvement social des Gilets Jaunes, a initialement pour ambition de modifier la nature de l'intervention de l'État et de sa fonction publique. Certes, loin de l'acte III annoncé de décentralisation, il n'en reste pas moins construit sur des logiques de dérégulation et de déréglementation au travers de la poursuite de transferts de compétences au niveau local et d'allègement des procédures. Et ce, alors même qu'aucun bilan des différentes réformes de décentralisation et déconcentration n'a été fait. C'est une nouvelle étape de territorialisation et d'externalisation de missions de services publics comme des personnels les portant. La

déception affichée de la plupart des associations d'élu-es (AMF, ADF, ARF) car « il faut aller plus loin », ne doivent pas tromper. Cette loi s'inscrit dans l'illusion du localisme, des vertus de la contractualisation responsabilisante, peu importe la nature publique ou privée des acteurs et actrices. Il s'agit de passer des services publics à des services aux publics. C'est la différenciation qui en est l'objectif principal.

Le retrait des politiques nationales à visées égalitaires tente de se justifier autour du charabia de « l'initiative locale des territoires et de ses acteurs ». L'importance du préfet, qu'il soit départemental ou régional, est valorisée, ce qui amène certain-es à schématiser la philosophie de ce projet de loi par l'idée « d'un département ou une région égale une loi ». La suppression de leur corps n'est pas qu'une question de gestion administrative de leurs carrières. Il s'agit de les remplacer par des managers, plus ouverts à la « territorialisation de l'action publique, aux pressions locales et aux obsessions libérales de l'autorité centrale. L'État peut très bien être à la manœuvre de la territorialisation, notamment à travers l'action des Préfets.

Concrètement, dans plusieurs domaines, l'État va transférer aux collectivités des compétences nouvelles. Des expérimentations avec des transferts volontaires, « à la carte », seront menées dans cinq champs de politique publique : la transition écologique, les transports, le logement, la cohésion sociale et la santé. Les sénateurs, eux, ont l'intention d'obtenir plus de compétences pour les collectivités territoriales, par exemple le transfert de la santé à l'école aux départements, ce que notre combat syndical avait fait échouer dans un premier temps. Cette dernière est l'affaire de tous.toutes et doit rester de la compétence pleine et entière du Ministre de l'Éducation, avec les infirmier-es, en charge de l'éducation à la santé, sous sa responsabilité. La mise sous tutelle des adjoints gestionnaires des EPLE au profit des collectivités est toujours d'actualité, avec une expérimentation dont les départements annoncent déjà la généralisation.

Cette fragmentation de services publics, qui ne disposent pas des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement, ouvre la voie à leur privatisation et à une « ubérisation » des missions et du travail des agent-e-s (pas de protection sociale, rémunérations très faibles, travail individualisé et morcelé, précarité, course au temps permanente, auto-entreprenariat...).

1.2.2 Marchandisation, privatisation, externalisation, dématérialisation

Les gouvernements successifs font le choix de brader des biens collectifs et privent l'État de capacités de mener à bien des politiques publiques ambitieuses (politiques raisonnées d'aménagement du territoire et de réindustrialisation, accès à des services publics de qualité). La FSU s'oppose à toute forme de privatisation ou de démantèlement des services publics et participe activement aux initiatives permettant de les mettre en échec.

Ainsi, nous avons été partie prenante de la mise en échec de la privatisation d'ADP qui n'est pourtant que reportée en raison de l'effondrement du marché lié à la crise sanitaire. Notre lutte commune contre le projet de privatisation des activités les plus rentables d'EDF a fait naître le collectif national pour le service public de l'énergie.

Il faut poursuivre ce combat afin d'enterrer définitivement le projet Hercule, présenté en 2019, de scission d'EDF, l'opérateur public historique, en 3 entités distinctes, « bleu » (centrales nucléaires et réseaux de transport), « vert » (activités commerciales et énergies renouvelables) et « azur » (secteur hydroélectrique). Ce projet ouvre la porte à la vente des activités rentables tandis qu'EDF garderait les secteurs qui nécessitent de lourds investissements comme celui du nucléaire. C'est la socialisation des pertes et la privatisation des profits. Comme pour les autoroutes, le prix de l'électricité a commencé à s'envoler.

Partout des morceaux de services publics sont privatisés sous une forme ou une autre comme l'orientation à l'école. Le GIP Carif-Oref (Centre animation ressources d'information sur la formation /

Observatoire régional emploi formation), devient l'acteur principal du service public de l'orientation et de la formation professionnelles, au détriment de l'ONISEP.

Dans le domaine de la formation professionnelle, si les dispositifs ne répondaient pas toujours au mieux aux besoins de formation tout au long de la vie, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018, dite Loi Pénicaud, modifie profondément la formation initiale par apprentissage et la formation continue des adultes. Elle permet le contrôle total de l'organisation et des financements par le secteur privé, via France Compétences et les Opérateurs de Compétences. Ainsi, "Hectar, le plus grand campus agricole du monde", sans aucun conventionnement avec le ministère de l'agriculture, peut exister grâce aux fonds de la formation continue, de Pôle Emploi et des relations de ses propriétaires Niel et Bourolleau.

En dépit de leur échec patent, y compris en terme de coût à long terme, les PPP, devenus "marchés de partenariat" se poursuivent. Ils servent à construire ou moderniser une partie des infrastructures publiques (établissements pénitentiaires, d'enseignement, ministères, etc.) : le loyer payé à long terme plombe les comptes publics et bénéficie aux grandes entreprises (BTP, banques...). Certaines collectivités entament aujourd'hui des renégociations de ces PPP pour faire baisser leur endettement ! Le marché global de performance (MGP), innovation issue de la réforme 2016 des marchés publics, est de la même veine. La collectivité paie au même prestataire la conception/réalisation puis l'exploitation/maintenance. Des municipalités l'utilisent par exemple pour la construction ou la rénovation de groupes scolaires.

Des activités entières sont externalisées, c'est-à-dire sous-traitées : le contrôle en matière de concurrence, consommation, répression des fraudes ; fonctions support comme la restauration, l'habillement, l'entretien de l'immobilier, la maintenance des matériels.... Des missions régaliennes de contrôle, comme en matière alimentaire ou de métrologie légale, ou de répression des infractions pénales – par exemple aux contraventions du Code de la route – sont exercées par des entreprises privées au détriment du monopole étatique de la force publique, de l'égalité de traitement et du respect de l'intérêt général.

La FSU s'oppose à ces externalisations qui profitent à des entreprises privées au détriment de l'intérêt général.

Dans la distribution du courrier, la mise en concurrence de La Poste, opérateur historique, avec de nouveaux prestataires comme Adrexo, conformément à une loi de 2005 transposant deux directives postales européennes, a montré ses limites. L'incapacité du prestataire à assumer ses engagements concernant la distribution des documents électoraux a amplifié l'abstention lors des élections départementales et régionales du mois de juin 2021. Ce sont la qualité du service rendu et le bon fonctionnement de notre démocratie qui ont été mises à mal. Parallèlement, l'externalisation engendre une diminution des compétences dans le service public et par voie de conséquence une dépendance à l'égard des prestataires qui ruine les possibilités de retour en arrière. Le renforcement de la sous-traitance implique le versement de « loyers » élevés sur le long terme qui accroissent la dette des collectivités.

La dématérialisation de l'action administrative sert à transformer les politiques publiques. Elle rompt l'égalité de traitement, éloigne les populations de l'administration, particulièrement les plus précaires, vise à baisser les dépenses publiques et favorise l'externalisation-privatisation. Elle pourrait permettre des suppressions massives d'emplois dans les fonctions les plus automatisables. Les mandats de Clermont-Ferrand sur ce sujet sont réaffirmés.

Tout cela coûte cher à l'État en pertes des compétences et en capacités d'agir. Le collectif "Nos services publics" a estimé ce coût global à 160 milliards d'€. Tous ces processus constituent une rupture avec la nature même du service public à la française, conçu aujourd'hui comme un donneur d'ordre, simple régulateur, coordonnant des acteurs divers chargés de la mise en œuvre, avec un impact réel sur le rendu

des missions. Les mises en concurrence, les privatisations et les délégations de services publics empêchent la réalisation réelle d'un service public de qualité. Hôpital, transports, formation continue, travail social, orientation scolaire... la baisse des coûts précède la nécessité de répondre aux besoins. Les conditions de travail des personnels et d'accueil des usager·e·s se dégradent. L'intérêt général est incompatible avec la recherche de profits privés comme l'ont démontré l'incapacité du privé à diffuser la propagande électorale ou à garantir le fonctionnement permanent des numéros d'urgence. Le marché traite de manière inégalitaire territoires et populations.

1.2.3 Réorganisation des services publics

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a largement réduit les compétences des CAP. Pourtant, le rôle des élu·es était important dans les mutations et l'affectation des personnels. De même, la disparition annoncée des Comités techniques et des CHSCT, après les élections professionnelles, au profit d'une instance inspirée du privé, n'aura de social que le nom. Les syndicats de la FSU devront s'y battre, dans un cadre réglementaire moins propice, pour faire entendre leurs revendications, défendre les personnels et la qualité du service public. Le remplacement des CT par les CSA, avec des ajustements dans les compétences de ces instances, fait courir le risque de perte de capacités d'analyse et d'action des représentant·es des personnels.

Le mimétisme avec le privé se retrouve avec la mise en œuvre des contrats de projet, et le choix de recourir de plus en plus à des agents contractuels, dans des conditions de plus en plus précaires, et en institutionnalisant la rupture conventionnelle.

Sous couvert de modernisation et de performance, la réorganisation de la Préfecture de région en Ile de France a impacté en 2021 les services généraux de certaines directions régionales (DRAC, DRIAAF, DIRECCTE et DRJSCS), avec la création d'un SGAMM (Secrétariat Général aux Moyens Mutualisés). Cette mise en œuvre a entraîné le transfert des agents "historiques" vers le ministère de l'intérieur, ou leur mobilité.

Dans la poursuite de la réforme institutionnelle qui a conduit à refonder la carte des régions, l'éducation nationale a été sous-pression depuis 2015 pour faire coïncider son organisation territoriale avec celle-ci. La FSU maintient depuis lors une position qui vise à soutenir la cohérence de l'action de l'éducation nationale face aux exécutifs régionaux, mais également pour échapper aux logiques de préfectoralisation de la gestion de ses missions. La FSU défend le modèle académique et reste convaincue que les académies actuelles répondent aux enjeux de proximité de la mise en œuvre d'une politique nationale d'éducation. Toute régionalisation accrue des politiques d'éducation n'aboutirait qu'à une aggravation des inégalités scolaires. Si la FSU a été première actrice pour combattre le projet initial de fusion de toutes les académies, celle des académies de Caen et Rouen n'a pu être évitée, malgré une absence de logique quant aux réalités des maillages territoriaux respectifs du service public d'éducation. La FSU est opposée aux dispositions de 2019 qui introduisent un rapport hiérarchique entre le recteur de région académique et le recteur d'académie, considérant que c'est un pas de plus vers des organisations à termes plus régionales qu'académiques. La FSU s'organise pour intervenir syndicalement à ce niveau pour défendre l'organisation académique de l'éducation nationale, en termes de gestion des personnels comme du système éducatif lui-même.

Le gouvernement a déployé sa réforme de l'organisation territoriale de ses services : les agents « Jeunesse et Sports » ont rejoint les services départementaux et académiques de l'Éducation Nationale (DRAJES et SDJES). Une intersyndicale Jeunesse et Sports largement majoritaire s'est saisie de l'Organisation Territoriale de l'État pour réaffirmer la mission éducative de Jeunesse et Sports. L'organisation arbitrée n'est pas celle voulue car les préfets gardent la main sur une bonne part des missions. L'intersyndicale voulait une

affectation des personnels au niveau des régions académiques, finalement, environ 3500 agents sont éparpillés dans des services départementaux et académiques de l'éducation nationale. La refondation éducative des missions Jeunesse et Sports pour laquelle nous avons milité se construit en programmes et dispositifs scolaro-centrés alors que les défis éducatifs se situent tout au long de la vie. Des dispositifs tels que le Service National Universel illustrent la vision étroite de ce gouvernement sur les questions d'éducation non formelle. Le transfert a mis en évidence la baisse des effectifs subie depuis 10 ans et a fragilisé davantage Jeunesse et Sports. Il a développé "l'agenciarisation". Après l'agence du service civique, une agence du sport vient aspirer les crédits du ministère ENJS et dispose de ses agents. La FSU continue de militer pour que l'éducation non formelle tout au long de la vie (sport, jeunesse, éducation populaire et vie associative) relève d'une mission de l'État.

Dans le domaine de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'agriculture, les regroupements d'établissements se multiplient depuis l'ordonnance de décembre 2018 permettant la création "d'établissements expérimentaux" dérogeant au code de l'éducation. La FSU dénonce la création de ces nouveaux établissements qui regroupent des milliers de personnels et des dizaines de milliers d'étudiant-es, s'affranchissent des règles de fonctionnement de la collégialité universitaire et s'éloignent des missions des services publics.

[1.3 Une autre ambition pour les services publics.](#)

1.3.1 Besoin de financements

L'égalité d'accès aux services publics sur l'ensemble du territoire passe par un financement à la hauteur. Pourtant, l'ajustement par les dépenses publiques est au cœur du programme de stabilité 2021-2027 porté par le gouvernement français à Bruxelles. En perspective c'est l'austérité et la vente à la découpe des services publics. Pour la FSU, il faut au contraire investir dans les SP pour incarner les principes républicains auprès des populations qui sont de plus en plus abandonnées. C'est un enjeu social et démocratique.

L'état des services publics et la demande populaire imposent un financement national bien plus important pour implanter, réimplanter, développer des services publics partout, attirer des candidats aux concours par une revalorisation du point d'indice et de meilleures conditions de travail, former et recruter des fonctionnaires. Le plan de relance gouvernemental induit surtout une diminution des budgets ministériels de façon pérenne et s'inscrit dans une logique d'aides aux entreprises sans compensation en terme de politique sociale et environnementale.

Pour assurer un financement équitable et pérenne, la politique fiscale doit être juste, efficace, égalitaire et redistributive. La FSU est favorable à une réforme de la fiscalité basée sur un impôt justement réparti. Pour que l'ensemble des services publics soient partout de qualité, accessibles et disponibles dans les mêmes conditions, des règles nationales de financement ainsi que la mise en œuvre de véritables péréquations sont nécessaires. Cela passe par une nécessaire réflexion sur la place de l'impôt en France à rebours des politiques menées depuis des années et de la théorie mensongère du ruissellement.

1.3.2 Quels services publics, quels besoins ?

La FSU exige la réappropriation des services publics qui ont été abandonnés aux intérêts privés dont le seul but consiste en l'accaparement des profits.

Le développement des régies municipales de l'eau est un exemple de chemin à emprunter. Elles favorisent l'ancrage local des emplois, imposent la solidarité tarifaire et une gestion durable de la ressource dans un contexte de changement climatique. À terme, c'est un nouveau service public de l'eau qui doit voir le jour :

ce sera la garantie d'une égalité territoriale, d'une tarification minimale et d'une sécurité sanitaire.

Le secteur services publics à entamé le mandat d'étude sur la question des modalités d'organisation des services publics, notamment par un stage. Il faut poursuivre la réflexion et le travail sur les créations de SP, les nationalisations ...

Dans le ferroviaire, l'ouverture à la concurrence conduit à la suppression des petites lignes et à la désertification des campagnes. Après avoir imposé la réforme ferroviaire de 2018 et favorisé le développement des réseaux de bus privés, le président Macron a fait volte-face en proposant le développement des trains de nuit qu'il avait supprimé et du fret qu'il a délaissé, alors que le transport des marchandises par trains réduit considérablement les émissions de CO2.

51 La crise sanitaire a également révélé la fragilité de secteurs stratégiques comme celui des industries pharmaceutiques que l'État s'est avéré totalement incapable de mobiliser à sa juste mesure alors que la vie de millions de personnes en dépendait directement. Les vaccins contre la COVID ont été produits par des alliances entre « acteurs issus de la recherche publique » et groupes pharmaceutiques privés qui ont imposé leurs conditions de vente et d'exploitation à l'ensemble des pays dans une logique commerciale mortifère. La levée des brevets s'impose pour protéger les populations, et pas seulement celles des pays les plus riches. « La FSU revendique la garantie d'accès aux médicaments pour toutes et tous. Cela passe par le fait de faire des brevets un bien commun. La FSU se dote d'un mandat d'exploratoire sur la construction d'un service public du médicament. »

La crise sanitaire a aussi mis en exergue la nécessité d'augmenter le budget de la recherche publique. Son niveau extrêmement bas et les lois de démantèlement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche aggravent toujours plus son fonctionnement. De nombreux domaines de recherche sont concernés : médical, écologique, social, climatique ... La FSU revendique une augmentation conséquente et immédiate du budget de la recherche publique.

Dans la formation professionnelle, on constate d'une part le déploiement d'organismes de formation, agréés ou non, qui proposent des formations initiales ou continues, d'autre part une réduction de l'offre de formation des établissements publics. Outre l'effet Loi Pénicaud, c'est le résultat de la diminution des effectifs de fonctionnaires, et la volonté de transmettre au privé des "missions de service public", financées via des appels d'offres ou divers dispositifs (Pôle emploi), mais qui bénéficient aussi de financements territoriaux multiples (régions, communes, ...). L'acte de formation est banalisé. Le service public d'éducation s'en trouve marginalisé et paupérisé.

La FSU réaffirme son attachement à des services publics de proximité et à une politique d'aménagement territorial répondant à l'intérêt général, conçue et pilotée par l'État en concertation avec les collectivités territoriales.

La FSU revendique la mise en place d'un service public national du maintien de l'autonomie qui garantisse l'égalité sur tout le territoire. Elle considère que ce droit doit s'inscrire dans une démarche de service public au plus proche des besoins et des réalités locales, dans un cadre national qui en définit les objectifs, en tenant compte de l'ensemble des dimensions (soins et prévention, structures hospitalières, logement, transport, culture, activités physiques, ...).

Les services à la personne doivent être développés dans le cadre du service public, en lieu et place de réductions d'impôt inégalitaires, d'une précarité forte et de conditions d'emploi peu contrôlées.

La FSU revendique la prise en charge à 100% de la perte d'autonomie par la Sécurité sociale dans la branche assurance maladie et le libre choix des personnes en perte d'autonomie (maintien à domicile ou intégration en structure ce qui nécessite une augmentation de 50% du nombre de places en EPHAD, la création de 200

000 emplois en EPHAD et 100 000 emplois dans l'aide à domicile).

1.3.3 Usagers, fonctionnaires, agents : quels droits et quelles actions pour un service public émancipateur ?

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

Leviers essentiels d'accès aux droits et de répartition des richesses, les services publics reposent sur un principe fondateur : l'égalité de toutes et tous. Cela implique qu'ils soient rendus par des agent-es qualifié-es, titulaires sous statut. Continuité territoriale et proximité, capacité d'évolution, transparence de gestion et contrôle démocratique, neutralité des agent-es dans l'exercice de leurs fonctions en sont des corollaires, principes à rebours de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la Fonction publique ». S'attaquer aux corps et aux statuts est un objectif du gouvernement pour éloigner les SP des principes qui sont d'abord des garanties pour les populations.

Le statut protège les fonctionnaires des pressions qu'elles soient politiques, patronales, économiques ou religieuses et ainsi leur permet et même leur impose d'y résister. La question du statut doit redevenir centrale. La FSU s'engage à mener une campagne pour expliquer son rôle, sa nécessité et son renforcement. De ce point de vue le recours accru aux contractuels est un affaiblissement pour toutes et tous. La FSU portera comme revendication le recrutement de fonctionnaires et la titularisation des contractuel-les afin que ces dernier.es bénéficient du statut (voir II.4).

Les comités techniques ainsi que les instances tripartites des établissements publics participent de la garantie de l'intérêt général par la représentation des personnels dans les premiers auxquels s'ajoutent les usager-es dans les secondes. Il s'agira de peser pour la tenue régulière de CSA sans que la hiérarchie puisse s'en affranchir. La FSU continuera de rappeler l'importance des instances paritaires et leur rôle primordial dans la diffusion des revendications des agent-es. Dans la Fonction publique, la laïcité impose la neutralité dans l'exercice des missions ; elle est un levier pour un égal accès aux services publics de toutes les usagères et usagers. Des formations initiales et continues de haut niveau sont nécessaires pour que tous les agents puissent faire vivre la laïcité au quotidien. Ce n'est pas du tout ce qui se dessine avec l'obligation de formation à la laïcité portée par un gouvernement voulant la réduire à un catéchisme, une norme à contrôler, privée de toute ambition réelle.

A rebours de la vision du gouvernement de fonctionnaires-exécutants, celle de fonctionnaire-citoyen, dans la continuité de la loi Le Pors, est non seulement protectrice pour les agents mais aussi de nature à apporter aux populations un service public de meilleure qualité.

Les agent-es de la Fonction publique sont des usager-es des services publics, soucieuses et soucieux au même titre que l'ensemble des citoyen-nes de l'avenir de leur pays. Ils ont donc un double regard de bénéficiaire et d'agent-e qui leur confère une expertise. Elles et ils peuvent avoir à dénoncer des préjudices portés à l'intérêt général dont elles et ils sont garant-es. Les gouvernements doivent respecter les protections dont elles et ils disposent. Les obliger à se taire au nom du devoir de réserve instrumentalisé par le gouvernement, alors que, dans le même temps, se met en place le principe de participation des usager-es à l'élaboration des politiques publiques et que la qualité de « lanceur d'alerte » est accessible aux agent-es publics, est contradictoire. La FSU, à ce titre, participe à une campagne unitaire de mobilisation pour une

loi "lanceurs d'alerte" protégeant et soutenant les lanceur-ses d'alerte.

La FSU au sein de la Convergence Nationale des Services Publics poursuit son travail unitaire de valorisation des services publics, alternatives aux politiques austéritaires et créateurs de richesses tout en proposant des initiatives, des réflexions concernant leur renforcement et leur développement. C'est aussi dans le collectif "Plus jamais ça" que la FSU entend défendre les Services Publics. Ainsi, dans le plan de sortie de crise, il est revendiqué un plan d'urgence pour l'hôpital public, des moyens supplémentaires pour l'inspection et la médecine du travail, un plan de développement massif et d'extension des services publics, la mise en débat de la création de nouveaux services publics.

La FSU propose de s'inscrire dans les initiatives unitaires en faveur de la re-nationalisation des entreprises permettant l'accès aux services essentiels et/ou des entreprises de réseaux (eau, téléphonie, autoroutes .. etc).

Partie 2 : Les personnels

2.1 La Fonction publique de carrière dans la tourmente néolibérale

Le statut général des fonctionnaires subit depuis trois décennies, par petites touches régulières, des attaques sur ses principes tant ceux-ci contreviennent aux dogmes néolibéraux. Il a subi un coup sévère avec la promulgation de la loi du 6 août 2019, dite de « transformation de la Fonction publique » (loi TFP). Cette dernière est la tentative la plus aboutie de remise en cause de la Fonction publique de carrière, si structurante pour le modèle social français.

La crise sanitaire l'a encore démontré : l'action des agent-es de la Fonction publique au sein des services publics permet la réduction des inégalités et l'effectivité de la solidarité le maintien des liens fraternels dans la société, invalidant tous les sophismes et postulats néo-managériaux qui fondent les politiques à l'œuvre.

Le gouvernement n'a cependant rien infléchi de sa politique dans l'application de la loi TFP, poursuivant la distorsion du sens des notions d'égalité de traitement ou d'intérêt général après avoir politiquement cherché à réduire la conception du fonctionnaire-citoyen par des incantations à l'obéissance aveugle et surtout acritique de ses réformes. Les mesures d'individualisation des critères de déroulement de carrière, de mise en concurrence des personnels, de subordination de l'appréciation de leur valeur professionnelle à des critères de performance et non d'intérêt général, de développement des éléments accessoires de la rémunération à la main des hiérarchies locales au détriment des grilles indiciaires et de la valeur du point d'indice en sont la parfaite illustration.

Les décrets d'application des dispositions de la loi TFP tendent à minimiser les rares avancées en matière de nouveaux droits, et aggravent les reculs concrets qu'elle emporte.

Cette approche est évidente concernant le recours à l'emploi contractuel désormais placé en concurrence avec le recrutement de fonctionnaires. Au prétexte d'égal accès des non-titulaires aux emplois publics inscrit dans la loi, la réglementation pour y parvenir produit sciemment des dérégulations en interdisant des procédures de gestion qui permettaient de distinguer recrutement sur emploi vacant et pourvoi de celui-ci par mobilité. De plus, l'obligation de verser une indemnité de fin de contrat limitée aux CDD courts montre la volonté de développer les contrats longs. La Fonction publique de carrière est donc bien relativisée au profit d'une approche managériale de la gestion des emplois.

Bien des mauvais coups ont été renvoyés à des ordonnances. Ainsi, celle relative à la négociation collective, pourtant censée contrebalancer la perte de droit résultant de la vampirisation politique des compétences des CAP, confirme qu'il s'agit surtout de soumettre le dialogue social à des relations plus contractuelles. D'autre part, la réforme de la haute Fonction publique tend à remettre en cause les garanties d'indépendances liées à ses missions de contrôle.

C'est également le cas pour l'opération de codification du statut général des fonctionnaires. Ce projet poursuit la mise en œuvre de la logique de la LTFP. Ainsi, le plan choisi cherche d'une part à réduire le code à une boîte à outils managériale pour les hiérarchies et services de gestion des personnels. De plus, les multiples glissements sémantiques successifs et cohérents, visent à relativiser davantage le principe du recours à l'emploi titulaire, et favoriser le recrutement de contractuels, pour occuper les emplois permanents de la fonction publique.

La remise en cause des accords favorables relatifs au temps de travail et le choix à peine voilé de la flexibilisation de son décompte sont emblématiques de la volonté d'accroître la pression sur les agent-es et de les faire travailler plus sans contrepartie.

Au total, c'est à une profonde déstructuration du statut, et de la Fonction publique qu'il régit, auquel la loi TFP aboutit.

2.2 Gagner l'égalité professionnelle

Le protocole d'accord 2018 « égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé en 2018 par la FSU a acté des avancées non négligeables (suppression de la journée de carence pour les femmes enceintes, neutralisation des impacts congés familiaux et parentaux, formation des employeurs.....) et impose la mise en place de plans d'action dans chaque versant de la Fonction publique. Les ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, pourtant très féminisés, ne s'y sont pliés qu'à la toute dernière limite. Ces plans ne visent qu'à la réduction des inégalités professionnelles et ne permettront pas leurs suppressions. Il convient néanmoins d'assurer leur déploiement, leur mise en œuvre et un suivi très précis afin que cette réduction se réalise pour les agentes. La FSU revendique que des moyens budgétaires dédiés soient inclus dans les plans d'action, condition nécessaire pour rendre possible la réalisation de leurs objectifs.

La FSU continuera, lors des instances comme lors des mobilisations, à porter des revendications concrètes pour rendre l'égalité professionnelle effective, cela passe par :

- une revalorisation urgente des métiers à prédominance féminine, sur le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
 - la lutte contre la précarité, les femmes sont majoritaires parmi les contractuel-les de la Fonction publique et subissent trop souvent des temps incomplets imposés par exemple ;
 - la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, le droit à la déconnexion en fait partie comme l'accompagnement social lors de mobilité fonctionnelle ;
 - la suppression des écarts de salaires par des mesures de rattrapages salariales pour les femmes discriminées durant leur carrière, le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement, et le refus de tous dispositifs qui constitueraient des discriminations directes ou indirectes ;
 - l'obtention de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée en complément de l'allongement du congé paternité. La FSU veillera à ce que ces dispositions ne fassent obstacle ni au déroulement de carrière, ni à la mobilité ni au réemploi.
- La nécessité de cadrer et de borner les missions des différentes fonctions.

La lutte pour l'égalité professionnelle passe également par l'éradication des violences sexistes et sexuelles au travail. Si le protocole d'accord de 2018 a permis des avancées significatives comme le plan de lutte obligatoire contre les violences et la désignation d'un-e référent-e du personnel au sein des CHSCT, sa mise en œuvre est loin d'être partout satisfaisante. Les dispositifs d'écoute, de recueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles tardent à être mis en place. Le plan de formation de l'ensemble des agent-es et en premier lieu des hiérarchies, revendiqué par la FSU, se déploie trop lentement. La FSU s'appuiera sur les plans d'actions Egalité professionnelle pour contraindre les employeurs à mettre

fin aux violences au travail, à mettre en place des mesures rigoureuses de protection des victimes et enfin à élaborer une autre organisation du travail égalitaire et protectrice.

2.3 Améliorer les carrières

2.3.1 Gagner une vraie reconnaissance de la valeur professionnelle de toutes et tous !

Avec l'expérience, la valeur professionnelle est le principe qui, dans le statut, assoit le déroulement de la carrière. Sa définition, la critérisation de son appréciation sont cependant l'objet de confrontations nombreuses et permanentes, notamment avec les promoteurs des logiques managériales. Ceux-là la réduisent au concept étreiqué et arbitraire de la performance individuelle au mépris du sens de l'intérêt général et du service public. Ils cherchent en outre à soumettre l'ensemble des constituants de la carrière, mais aussi de la rémunération, à leur définition au rabais. La FSU s'y oppose et revendique que la valeur professionnelle ne fasse pas l'objet d'une appréciation unilatérale ou d'une définition arbitraire de la hiérarchie, mais repose sur la détermination de critères partagés et connus de tous. Enfin, le principe selon lequel la valeur professionnelle des fonctionnaires s'apprécie sur la carrière est contredit par l'instauration de contingentements de certains grades et échelons. La FSU s'oppose résolument à ces approches managériales, corollaires des logiques néolibérales, vertébrées par l'austérité budgétaire qui dénaturent le droit statutaire à la carrière. Elle défend la déconnexion de l'évaluation et de la carrière et s'oppose au renforcement de la place du « mérite » – comprise comme notion managériale subjective et arbitraire visant à une subordination accrue des personnels – dans l'avancement.

2.3.2 Pour un déroulement des carrières sans barrage ni obstacle

La poursuite du gel de la valeur du point d'indice et l'étalement dans le temps des avancées de PPCR, qui restent notoirement insuffisantes eu égard aux nombreuses années sans mesure générale, aboutit à aggraver la perte d'attractivité des carrières de la Fonction publique. Les situations d'insuffisance de reconnaissance des qualifications et l'engagement des personnels génèrent des pertes de sens, de lisibilité et de perspectives pour chacun-e.

La FSU intervient systématiquement pour que les critères de départage assurent l'égalité de traitement et que les volumes de promotions soient augmentés. La FSU continue de revendiquer une revalorisation des agent-es de la Fonction publique par l'intermédiaire des grilles de carrière et de la valeur du point d'indice, seules garanties contre l'arbitraire. Le déroulement de carrière doit être fluide et se faire sur un rythme unique le plus favorable sans obstacle de grade. Si chaque fonctionnaire a vocation à dérouler sa carrière sur au moins deux grades, chacun-e doit atteindre l'indice terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois à la fin d'une carrière complète. La question des anciens instituteurs intégrés dans le corps des PE par liste d'aptitude reste entière, le ministère de l'Éducation Nationale doit proposer des solutions pour qu'aucun ancien instituteur ne parte à la retraite sans avoir intégré la HC.

2.3.3 Aménager les fins de carrière, droit à une seconde carrière

L'âge moyen effectif de départ à la retraite ne cesse de reculer du fait de l'entrée dans la carrière de plus en plus tardive et des réformes qui contraignent les personnels à prolonger leur activité pour limiter l'effet des politiques successives de baisse des pensions. L'usure professionnelle pèse plus lourd sur les fins de carrière. Si l'amélioration des conditions de travail est un levier déterminant pour y pallier, la FSU revendique pour tous les personnels de la Fonction publique l'abaissement de l'âge légal de départ en retraite et la mise en place rapide d'un dispositif rétablissant la cessation progressive d'activité (réduction du temps, de la charge et de la prégnance du travail, sans perte de salaire, ni de droit à la retraite) et

d'aménagements de fin de carrière dans la Fonction publique. Les possibilités de seconde carrière doivent aussi intervenir et être facilitées afin de prévenir les situations d'usure professionnelle.

2.3.4 Pour un droit effectif à la formation professionnelle

La formation professionnelle doit intégrer l'objectif de rendre les personnels actrices et acteurs de leur métier et de leur carrière. Elle ne doit être ni descendante ni prescriptive. Elle doit au contraire permettre de renforcer les collectifs de travail.

Tous les personnels doivent bénéficier d'une formation initiale. La formation continue doit être accessible tout au long de la carrière, sur les temps de travail et de service. La formation ne doit pas se résumer à une adaptation à l'emploi mais favoriser l'accomplissement personnel et soutenir les projets de carrière et de mobilité. Les budgets dédiés doivent être prévus et abondés en conséquence des besoins. Le remplacement des agents qui partent en formation doit être assuré pour garantir la continuité du service et l'effectivité du droit à formation. La FSU s'oppose aux formations pendant les congés, et pendant les vacances scolaires pour les personnels concernés.

Le droit à la formation en vue d'une évolution professionnelle doit se traduire par la possibilité d'une utilisation effective et étendue du compte personnel de formation (CPF) pour des formations choisies.

2.4 Défendre la situation des personnels contractuels

A l'opposé de la loi de transformation de la Fonction publique qui facilite et généralise le recours à l'emploi contractuel, la FSU défend une Fonction publique statutaire et de carrière. Elle réaffirme que toutes les missions de service public, stables et pérennes doivent être assurées par des fonctionnaires. Il est indispensable pour cela de recruter des fonctionnaires sur les emplois statutaires là où les besoins existent et de créer des corps (FPE, FPH) ou des cadres d'emplois (FPT) statutaires quand ils n'existent pas.

La FSU poursuit le combat contre la précarité : le maintien voire l'augmentation d'un volume de personnels non titulaires n'est acceptable ni pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour le service public. Dans l'immédiat, la FSU revendique des mesures pour limiter les effets de la précarité, améliorer les conditions de travail et de rémunération des contractuel·le·s : une rémunération qui prend en compte la qualification nécessaire au remplacement, a minima le pied de grille du fonctionnaire remplacé ; que l'ancienneté de service, par une grille construite en référence au corps et cadre d'emplois de référence, et l'expérience nécessaire soit prise en compte dans la rémunération de l'agent-e contractuel-le, comme les éléments accessoires de celle-ci (primes, NBI...) ; que cesse le recours aux vacances choisi en lieu et place de contrats ; l'accès effectif à tous les droits de nature à faciliter la titularisation (formation, préparation aux concours) et à l'action sociale ; que tout non-renouvellement soit motivé... Tous les mandats adoptés à Clermont-Ferrand pour la lutte contre la précarité et pour les droits des contractuel-les sont toujours d'actualité.

2.4.1 Pour un plan de titularisation

La FSU revendique un plan qui garantisse la titularisation rapide de toutes et tous les contractuel-les qui le souhaitent, prenant en compte les services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées (volume de titularisations, examens professionnels et concours réservés, conditions d'affectation, formation adaptée...), adaptées à chaque secteur.

La FSU réaffirme ses revendications pour l'emploi des contractuel-les à temps complet. Elle exige le ré-emploi de tou-tes les non-titulaires jusqu'à titularisation.

2.4.2 Corps et cadres d'emplois à créer

2.4.2.1 AESH : pour une vraie reconnaissance

La FSU réaffirme ses mandats développés au congrès de Clermont-Ferrand, notamment la création d'un corps de catégorie B-type de la Fonction publique intégrant et reclassant les AESH/APSH déjà recrutés, et la suppression des PIAL. Si la FSU réaffirme le fait que les AESH/APSH doivent être intégrés à un corps de la fonction publique, une Cdisation après trois ans (au lieu de six actuellement) pourraient être un point d'étape avant la création de ce corps.

La FSU fait le constat que les AESH sont très mal informés de leurs droits et de leurs devoirs. La FSU et ses syndicats nationaux concernés continueront de réunir et d'informer ces personnels. Pour la FSU le Ministère de l'Éducation Nationale a le devoir d'informer les AESH/APSH de leurs droits et leurs devoirs

Pour permettre l'accès à des emplois à temps complet, pour toutes et tous les AESH/APSH actuellement sous contrat, en restant sur les missions d'accompagnement, le temps de travail doit mieux intégrer, le temps de concertation avec l'ensemble des membres des équipes pluri-professionnelles, le temps de formation continue nécessaire à l'adaptation aux différents niveaux d'enseignement et aux différents handicaps, le temps de préparation. Les heures dédiées à ces différents temps doivent être fléchées afin d'être mieux reconnues. De plus, le temps d'accompagnement doit mieux prendre en compte la réalité des besoins des élèves au-delà des seules heures de classe. A minima, le temps de travail annuel doit être compté sur 45 semaines pour toutes et tous. Le nombre d'heures hebdomadaire et leur répartition doit aussi prendre en compte la pénibilité de certaines tâches à accomplir. Quelles autres pistes peuvent être étudiées pour articuler cette revendication de temps complet avec la réalité de la semaine scolaire et la spécificité de l'accompagnement ? Pour la FSU la création d'un corps implique la clarification des missions et l'élaboration d'un référentiel de compétence. La FSU fait le constat que les missions des référents AERSH dans les PIAL ne sont pas définies, elle dénonce les dérives que cela induit notamment auprès des autres AESH/APSH .

La refonte de la grille et l'introduction de l'avancement automatique est une avancée à mettre à l'actif des mobilisations des personnels mais qui contourne la création d'un corps. Le pied de la nouvelle grille est trop bas, l'espace indiciaire reste trop étroit et le rythme d'avancement ne permet pas une réelle progression de la rémunération. Pour la FSU la revalorisation proposée par le gouvernement reste largement insuffisante.

L'accès aux dispositifs d'action sociale reste insuffisant. L'ensemble des AESH/APSH doivent être recrutés sur titre 2.

2.4.2.2 Justice : un corps pour tou-tes les psychologues

Depuis plus de 10 ans la FSU milite pour la création d'un corps des psychologues de l'administration pénitentiaire avec intégration directe des contractuel-les en poste. Début 2021, le ministère de la Justice a finalement présenté un projet d'extension du corps des psychologues de la PJJ pour le transformer en un corps ministériel. Ce projet imposé unilatéralement ne prévoit ni intégration des contractuel-les actuellement en poste, ni reconnaissance de la spécificité des fonctions, ni véritable grille de salaire de catégorie A. La FSU est opposée à ce projet de décret et dénonce le flou le plus total dans lequel sont laissés les agent-es. La FSU continuera de porter le combat afin de gagner la création d'un corps à la hauteur des missions exercées par l'ensemble des psychologues du ministère de la Justice qui doivent pouvoir y être intégrés.

2.4.3 Compétences des CCP

La transposition de la LTFP au décret 86-83 du 17 janvier 1986 se traduit par l'énumération des compétences des CCP qui s'en trouvent ainsi renforcées. Mais il est inacceptable que cette liste soit

limitative. Dans les trois versants, la possibilité pour les CCP d'être saisies de toute situation professionnelle individuelle doit être rétablie. A minima, les CCP doivent être consultées sur les refus de revalorisation triennale de la rémunération et sur les litiges liés à la rédaction des contrats.

2.4.4. Réforme de l'assurance chômage

101 La FSU combat depuis le début le projet de réforme de l'assurance chômage. Celui-ci prévoit d'exclure du régime plus de 300 000 salarié-es parmi les plus précaires, annule le principe de rechargement des droits et fait peser la responsabilité de la précarité et la perte d'emploi sur les travailleur-euses. Si la FSU s'est félicitée des suspensions successives de la réforme suite aux décisions du conseil d'État après des recours déposés par les organisations syndicales, la logique et le cœur de la réforme restent à combattre. En effet, alors que le gouvernement justifiait sa réforme par une amélioration des chiffres du chômage avant la crise sanitaire, il entend poursuivre sa mise en œuvre malgré la crise économique qui en découle. La FSU poursuivra donc son action pour contribuer à la mobilisation contre cette réforme, la développer et gagner de nouveaux droits pour toutes et tous.

2.5 Rémunérations et pouvoir d'achat : gagner des améliorations

2.5.1 La rémunération : dimension essentielle de l'attractivité des métiers de la Fonction publique

L'austérité récurrente et le développement de logiques managériales d'individualisation rendent les rémunérations des fonctionnaires de moins en moins lisibles et de plus en plus inégalitaires. Le gel quasi-décennal de la valeur du point d'indice, conjugué à la faiblesse des revalorisations des grilles indiciaires de rémunération, notamment en début de carrière, a abouti à la perte d'attractivité de nombreux métiers de la fonction publique. Les comparaisons internationales, mais également public-privé, se suivent et confirment ce constat désastreux pour l'avenir de la Fonction publique.

Pour la FSU, la revalorisation générale des salaires relève d'une revendication d'urgence pour les agent-es, les services publics et le pays.

La FSU refuse le conditionnement de la revalorisation à une augmentation du temps de travail, à des alourdissements de charge de travail, à une dénaturation des métiers, à quelque notion de mérite, à une remise en cause des missions et de leur portée sociale pour les citoyen-nes

La FSU revendique que le salaire mensuel minimum dans la Fonction publique soit porté à 1 800 € net.

2.5.2 Reconstruire la grille indiciaire pour reconnaître les métiers et le travail des agents

La FSU revendique une refonte des échelles de rémunération qui redonne de l'amplitude aux traitements et rehausse tous les débuts de carrière : une revalorisation significative des catégories C et B ; une catégorie A plus cohérente intégrant en A+ les corps dont le doctorat est une condition de recrutement. Une politique de requalification ambitieuse des emplois et de promotion des personnels est nécessaire pour tenir compte de l'évolution des métiers et des qualifications, et reconnaître l'ensemble des agent-es aujourd'hui sous-rémunéré-es au regard de la réalité des fonctions qu'ils exercent.

La FSU exige des négociations salariales annuelles portant des éléments de rémunération et non seulement de mesures d'accompagnement de « pouvoir d'achat » comme l'a fait la ministre de la transformation et de la fonction publiques en 2020 et 2021.

2.5.3 En finir avec le décrochage des rémunérations de la fonction publique

Pour en finir avec le décrochage régulier des salaires dans la fonction publique, la FSU revendique l'indexation de la valeur du point d'indice sur les prix combinée à une attribution uniforme de points additionnels sur l'ensemble de la grille en cohérence avec l'augmentation de référence du SMIC, afin de garantir la part des rémunérations agents publics dans le PIB.

Immédiatement, les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 2010, liées à l'inflation et au quasi gel de la valeur du point d'indice, rendent nécessaires une revalorisation d'au moins 20% de celle-ci dans les 5 prochaines années et d'une revalorisation de toute la grille indiciaire de 60 points.

2.5.4 En finir avec l'indemnitaire de complément salarial et rémunérer objectivement les sujétions particulières

Les gouvernements Macron mènent une politique de développement de la part des indemnités dans la rémunération au détriment de celle du traitement indiciaire, mettant en péril les principes de transparence et d'égalité de traitement avec de surcroît des conséquences négatives sur la protection sociale et le montant des pensions. Cette politique de rémunération, véritable levier managérial, met en concurrence les personnels, les divise et détériore la qualité des services publics. Pour ces raisons, la FSU réaffirme son opposition au RIFSEEP qui continue de se généraliser et la mise en œuvre du RIPEC au MESR.

La FSU revendique l'harmonisation des indemnités et de leurs montants pour les intégrer dans le traitement ; la revalorisation des rémunérations doit se faire par l'indiciaire et les indemnités se limiter à l'exercice de sujétions particulières.

Certaines conditions particulières d'affectation, pour assurer la continuité territoriale du service public, nécessitent des mesures spécifiques de rémunération ou de carrière. C'est notamment le cas pour les territoires ultra-marins, les zones en déficit d'attractivité ou les zones de vie chère. Les critères nationaux de classement des zones et lieux d'exercice doivent être revus pour tenir compte de la réalité vécue par les agent-es.

2.6 Action sociale

L'action sociale accompagne la vie quotidienne des agent-es et participe à promouvoir leurs droits : alimentation et restauration de qualité, logement décent, enfance et vie familiale, vacances, loisirs, culture ... Par nos revendications, plusieurs prestations ont progressé ces derniers mois. Il faut développer les propositions (accès au logement, soutien à la garde d'enfants, restauration collective, etc.) et les rendre accessibles à toutes et tous. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accompagnement du handicap et de la dépendance sont des objectifs prioritaires dans la définition des prestations

L'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés (3 % de la masse salariale) et utilisés à plein par les instances d'action sociale. Les différences de traitement entre agent-es de la Fonction publique sont inacceptables et les harmonisations doivent se traduire par une amélioration pour toutes et tous. Maillon essentiel de l'action sociale, le nombre de personnels assistant-es de service social doit augmenter significativement et les services d'action sociale doivent être renforcés ainsi que les moyens de communication.

La FSU est particulièrement attachée à la définition et la mise en œuvre de l'action sociale par les personnels eux-mêmes. Elle revendique l'obligation de création de comités d'action sociale dans toutes les collectivités territoriales. En activité ou retraite, les agent-es doivent pouvoir facilement s'adresser à leurs représentant-es du personnel et à leur administration pour bénéficier des prestations et faire connaître leurs besoins.

2.7 Conditions de travail et d'emploi

2.7.1 Le développement du télétravail, un enjeu syndical d'actualité

L'accélération du développement du télétravail dans la Fonction publique est une conséquence de la crise sanitaire. Face à cette évolution, engageant le rapport des personnels avec leur activité de travail et leur collectif de travail, la FSU appelle à une vigilance syndicale particulière.

Dans la négociation télétravail ouverte par la ministre chargée de la Fonction publique, la FSU s'est engagée avec détermination pour porter les revendications des personnels et aboutir à un accord qui a été signé par toutes les organisations syndicales. L'enjeu de préserver une définition juridique fondée par l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 est fondamental. Celle-ci exclut de fait nombre d'expériences en matière de travail à distance durant la crise sanitaire, et notamment de télé-enseignement subies pendant les confinements. La FSU défend, dans les textes réglementaires comme dans la pratique, les principes de volontariat des personnels et de la réversibilité de leur choix, mais aussi les limites des quotités de service en télétravail.

L'accord, s'il enregistre des avancées, n'élimine cependant pas tous les risques d'inégalités, en matière de conditions de travail, de santé et sécurité ... induits par le développement du télétravail. La FSU et ses syndicats sont actifs afin de les identifier pour les combattre. Par ailleurs, la FSU est particulièrement vigilante à ce que la notion de « circonstances exceptionnelles » susceptibles d'entraîner un recours contraint au télétravail soit strictement encadrée.

Des points d'appui supplémentaires existent pour permettre aux personnels de conserver la maîtrise de l'organisation de leur activité de travail et l'assurance de la conservation des postes de travail sur site. La traduction de nombreux aspects, sur le terrain, doit faire l'objet d'une action syndicale forte dans le cadre des négociations locales.

La FSU rappelle la distinction qu'opère le texte entre "activités" réalisées et "poste" de l'agent-e afin de conjurer les tentatives de limitation d'accès pour les personnels volontaires. Les questions d'équipements, de formation spécifique, de droit à la déconnexion, du respect des horaires de travail ainsi que la préservation des collectifs de travail ou du développement des tiers-lieux de télétravail dans des locaux appartenant aux employeurs publics sont au coeur de l'intervention syndicale dans toutes les instances consultatives saisies sur la question du télétravail.

La FSU agit pour que les droits nouveaux cités dans le texte de l'accord se confirment concrètement. L'indemnisation dès le premier jour est acquise. La FSU revendique dès maintenant une amélioration du dispositif et une augmentation du montant de l'indemnité. Ainsi, doivent être immédiatement mises en œuvre toutes facilitations pour les agent-es proches-aidant-es ou pour les femmes enceintes avant leur congé maternité de recourir au télétravail. De même la FSU est très attentive à ce que l'égal accès au droit syndical soit garanti quelle que soit la modalité de travail de l'agent-e et exige que les moyens matériels soient mis à disposition des organisations syndicales pour ce faire.

L'enseignement se fait par définition en présence des élèves. Néanmoins, la fermeture des écoles, collèges et lycées en mars 2020, conjuguée au premier confinement, a contraint tous les enseignants à assurer leurs missions à distance depuis leur domicile. Cela a été de nouveau le cas au printemps 2021 du fait de la situation sanitaire très dégradée. Cette nouvelle organisation du travail totalement inédite pour les enseignants ne fait l'objet d'aucun cadre.

Le fait que les enseignants puissent être contraints dans le contexte de crise sanitaire exceptionnel que nous vivons, comme par exemple lorsque leur classe, leur école ou leur établissement sont fermées, d'exercer leurs missions à distance doit faire l'objet d'un ensemble de règles protectrices pour ces personnels.

2.7.2 – Poursuivre la réduction du temps de travail

La FSU récuse toute redéfinition de nos métiers et de la durée du travail qui aggraverait encore nos conditions d'emploi et de travail y compris sous prétexte d'une éventuelle revalorisation salariale.

Face à l'offensive contre les acquis des personnels, la FSU réaffirme son action revendicative pour réduire le temps, la durée réelle et la charge de travail, améliorer les conditions de travail.

Les gains de productivité du travail permis par l'évolution des technologies notamment numériques doivent aussi être redistribués aux agents sous forme de réduction du temps de travail pour gagner les 32 heures hebdomadaires.

2.7.3 Santé sécurité au travail

2.7.3.1 Des instances pour défendre les personnels

Les comités sociaux, qui seront mis en place après les élections professionnelles de 2022, comprendront une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT). Bien que les prérogatives des CHSCT, actuellement fixées par le décret 82-453, aient été quasiment toutes intégrées au nouveau décret instituant les comités sociaux, il y a une réelle volonté politique de diluer les questions de santé, sécurité et conditions de travail dans les CS, voire de les marginaliser.

Pour autant, en siégeant dans les CS, la FSU poursuivra et amplifiera les actions engagées et le travail de proximité. Pour cela, il est essentiel de conserver et renforcer le niveau d'expertise de ses représentant-es en CHSCT dans le but d'améliorer les conditions de travail dans les services de la Fonction publique.

2.7.3.2 Quelles évolutions de nos mandats à la lumière de la crise sanitaire ?

La crise sanitaire a mis en lumière le manque de moyens et la pression managériale dans la Fonction publique. Depuis le début de la pandémie, les agents publics assurent leur service dans des conditions impactant leur santé physique et mentale. Sur les sujets d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, plus que jamais, la FSU doit être présente et active, au plus près des agent-es. Ainsi, la FSU doit continuer à porter ses revendications : le recrutement de médecins pour permettre le suivi médical régulier des agent-es en fonction de leurs besoins, une visite médicale quinquennale pour l'ensemble des agent-es et une visite médicale annuelle pour la surveillance médicale particulière doivent être effectives. De plus, les avis des médecins de prévention, pris pour l'aménagement du poste ou du temps de travail des agent-es, doivent être contraignants pour les employeurs

La FSU revendique l'attribution de moyens pour renforcer la protection de la santé et de la sécurité au travail, des créations d'emplois d'ISST indépendants et dotés de moyens coercitifs.

Elle demande le maintien des CHSCT et le renforcement de leurs prérogatives ainsi que l'attribution de moyens et de temps de service suffisant dédiés aux missions d'agent-es de prévention et conseiller-es de prévention. Par ailleurs, la FSU rappelle la nécessité de généraliser l'information des personnels et la mise à leur disposition des RSST. La FSU poursuivra son action pour imposer aux employeurs de respecter leurs obligations légales et réglementaires de protection de la santé des personnels au travail.

2.8 Améliorer la protection sociale complémentaire des agent-es

Au prétexte d'une amélioration du pouvoir d'achat et de la santé des agent-es, le gouvernement met en place une protection sociale complémentaire (PSC) à l'image de ce qui existe dans le secteur privé (ANI mis en œuvre en 2016) avec les mêmes écueils, déjà dénoncés par la FSU.

En effet, le gouvernement, qui réfléchit cette réforme prioritairement en termes de coût et non d'amélioration de couverture sociale des agent-es, souhaite d'une part imposer le contrat collectif à

adhésion obligatoire et d'autre part ne pas prendre en compte les retraité-es.

La FSU réaffirme ses mandats en faveur d'une assurance maladie qui rembourse 100% des soins médicaux prescrits. Elle informera les agent-es des enjeux de la réforme sur leur protection sociale, la sécurité sociale et les mutuelles, et de son action pour que cette réforme améliore le financement, la prise en charge des soins, de la prévention et de la prévoyance en faveur des agent-es et des retraité-es.

Dans le cadre de la mise en place et du suivi de la PSC dans la Fonction publique, la FSU agira pour que les agent-es conservent leur liberté de choix : celui de cotiser à une complémentaire santé et celui de la complémentaire santé elle-même. La participation de l'employeur ne justifie pas la contrainte. Elle doit être la plus importante possible.

La FSU continuera d'intervenir pour que la PSC réduise les inégalités en termes de couverture santé, de prévention et de prévoyance, en intégrant les solidarités intergénérationnelles, familiales, de revenus et territoriales.

[2.9 Retraites](#)

L'intégralité des mandats élaborés et votés au congrès de Clermont-Ferrand en décembre 2019 est toujours d'actualité.

À l'opposé de cela, le projet de loi présenté en janvier 2020 instillait une vision individualiste de notre sécurité sociale. Notre système de retraite solidaire devait se transformer en un compte individuel de points dont la pension ne serait que la restitution sous forme de rente, à l'image d'un quasi-compte d'épargne. Au lieu de faire partie intégrante du système de retraites, les mécanismes de solidarité devaient basculer vers un financement spécifique, par l'impôt, donc à la main du gouvernement et du Parlement.

Le gouvernement voulait s'appuyer sur ce changement de système pour se fixer un plafond de dépenses de retraite choisi arbitrairement et non plus ajuster les recettes aux besoins de financement. Le nouveau système devait permettre de maintenir la part des retraites à un maximum de 13,8 % du PIB (niveau atteint de 2013 à 2016) alors que le nombre de retraité-es va s'accroître dans les années à venir et nécessiterait que cette part s'accroisse pour maintenir les niveaux de retraites actuels.

Pour la FSU, il n'est pas acceptable de limiter a priori les ressources destinées au financement des retraites car cela reviendrait à appauvrir les retraité-es par rapport aux actives et actifs et à favoriser l'épargne et les dispositifs de retraite par capitalisation pour celles et ceux qui le pourront.

Les conséquences de la crise sanitaire sur le système de retraites doivent faire l'objet d'une réflexion plus large car le choc ne pourra être absorbé sans abondement du financement. Les retraites interrogent la répartition des richesses, d'une part entre le travail et le capital, et, d'autre part, au sein de la masse salariale, entre les salaires nets et bruts.

Il faut, pour élargir le financement de la protection sociale et assurer une meilleure répartition des richesses, réduire les profits et dividendes au bénéfice des salaires pour élargir la base de collecte des cotisations. Il faut également lutter contre le chômage pour augmenter le nombre de cotisant-es, abandonner les exonérations et diminutions de cotisations dites patronales qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d'emploi, et taxer les revenus financiers en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale.

La FSU demande l'abandon définitif du projet de réforme instaurant un système par points, l'ouverture de discussions pour améliorer le système actuel, l'augmentation immédiate au niveau du Smic des minima de pension. Le système de retraites doit être conforté et amélioré pour garantir un montant de pension permettant à toutes et tous de vivre correctement. La FSU prendra toute sa place pour dénoncer toute velléité gouvernementale d'amoindrir les droits sociaux et pour défendre notre modèle social.

Zoom : Pour la laïcité

La laïcité est un principe essentiel pour garantir l'absolue liberté de conscience, l'égalité des droits, devant la loi et ainsi les libertés de chacun-e. Elle est un des outils favorisant l'émancipation.

L'école favorise la confrontation des points de vue et la construction de l'esprit critique, à l'abri des pressions idéologiques, confessionnelles, économiques ou politiques.

Le statut des fonctionnaires est un des instruments pour des services publics qui respectent la liberté d'opinion et d'expression de toutes et tous les usager-e-s.

La FSU s'oppose à toute modification de la loi de 1905 qui organise la séparation des églises et de l'État, sa stricte neutralité en matière religieuse et la liberté de conscience pour chaque citoyen-ne. Elle s'oppose aussi à ses contournements par les autorités publiques notamment sur les subventions aux cultes et l'installation de symboles religieux. Elle demande son application sur l'ensemble du territoire, réaffirme son exigence d'abrogation du régime concordataire de l'Alsace-Moselle comme de tous les régimes particuliers. Elle exige l'application complète du principe de laïcité alors que tant d'entorses lui sont encore faites.

Pour la FSU, la vigilance et l'action sont d'autant plus nécessaires qu'actuellement, même au plus haut sommet de l'État, c'est une interprétation dévoyée, qui prévaut.

Le défi laïque est de construire des valeurs communes universelles, qui dépassent les particularismes, tout en respectant les libertés individuelles d'une population diverse par ses origines, ses cultures ou ses options spirituelles.

En ce sens, la FSU s'est positionnée contre la suppression de l'Observatoire de la laïcité, qui témoigne d'une volonté de corsetage idéologique incompatible avec un État démocratique.

Pour la FSU la laïcité est indissociable des luttes sociales pour une société juste, égalitaire et démocratique. Les mandats des précédents congrès sont réaffirmés.

La laïcité rend possible l'exercice réel de la liberté de conscience en créant les conditions pour chacun de réaliser des choix raisonnés. C'est pourquoi l'école publique laïque doit recevoir de l'État les moyens humains et matériels, nécessaires à toutes ses missions. La FSU s'oppose au dualisme scolaire et toutes les tentatives d'affaiblir le service public d'Education au profit du secteur privé. La FSU rappelle son exigence que les fonds publics ne financent que les écoles et établissements publics. Elle dénonce les financements au-delà des obligations légales de l'enseignement privé, l'attribution du caractère d'utilité publique à des fondations qui financent des établissements hors-contrat, ainsi que les contournements de la loi pour soutenir des établissements sous ou hors contrats.

La FSU porte l'abrogation de toutes les lois favorisant et organisant le financement de l'enseignement privé.

Les pratiques enseignantes ont montré qu'il est tout à la fois possible de faire respecter les principes de laïcité en bannissant tout prosélytisme et de favoriser la participation de toutes les familles. La laïcité, porteuse d'égalité des droits, est de nature à créer du lien social. Pour la FSU, afin de réaliser pleinement son ambition émancipatrice, l'École doit, en application des principes de la laïcité, favoriser l'accès de toutes et tous les élèves aux savoirs et aux outils permettant la construction de leur esprit critique en dehors de toute pression idéologique, commerciale, religieuse ou politique.

L'école publique doit former « au respect de l'égalité des êtres humains, à la liberté de conscience et à la laïcité. Distinguant savoirs, croyances et opinions, l'école a pour fonction de mener les élèves, les jeunes vers l'esprit scientifique, au travers d'une démarche de débat argumenté, de l'habitude du libre examen, cette pratique du doute préalable. La laïcité ne peut être réduite à son enseignement, elle

n'est ni une règle disciplinaire, ni une doxa.

C'est bien en favorisant l'analyse et la confrontation des points de vue que l'École peut fabriquer un vrai rempart d'esprit critique contre la montée des obscurantismes et des dogmatismes.

Le renforcement de la formation de tous les personnels doit avoir l'ambition de faire vivre au quotidien la laïcité dans toutes ses dimensions émancipatrices. A l'inverse, le ministre de l'éducation nationale, après avoir obtenu la disparition de l'Observatoire de la laïcité, a lancé une campagne clivante, faite d'amalgames et de raccourcis idéologiques, réussissant l'exploit de ne pas évoquer l'ambition de l'école laïque de participer à l'émancipation de tous les enfants vivant dans le pays.

En abordant le principe de laïcité sous le seul angle des « atteintes » qui pourraient lui être faites, comme par exemple dans le rapport Obin, le gouvernement le transforme en dogme et en instrument de division de la société. Le cahier des charges sur le continuum de formation sur la laïcité ainsi que l'épreuve orale des concours de recrutement participent de cette politique.

La FSU dénonce le dévoiement de la laïcité par de pseudo concepts qui créent un climat de défiance au risque de disqualifier les travaux scientifiques.

La FSU salue à nouveau la mémoire de notre collègue Samuel Paty, victime de l'intégrisme islamiste, parce qu'il exerçait, avec une haute idée de celle-ci, sa mission de service public. Elle dénonce les pressions de tous les intégrismes sur l'institution scolaire et ses personnels.

L'État et ses représentants doivent protéger et soutenir les personnels quand ils sont menacés, empêchés d'exercer leurs missions ou d'enseigner les programmes.

La FSU condamne l'instrumentalisation de la laïcité à des fins sécuritaires, de limitation de l'exercice des libertés publiques et de stigmatisation de certaines catégories de la population, notamment celles perçues comme musulmanes. L'expression des options spirituelles doit évidemment rester un droit dans l'espace public. Elle réaffirme que la laïcité respecte le droit de chacun de croire comme de ne pas croire, et refuse la logique du bouc émissaire ou de l'exclusion. La FSU s'inquiète de la promotion par certain-es d'une laïcité identitaire et excluante.

La FSU s'inquiète de la montée des intégrismes religieux, qu'ils proviennent de l'islam, du christianisme ou du judaïsme, et de l'entrisme des intérêts privés ou politiques dans les services publics.

La FSU est attachée à la liberté d'expression, au droit d'analyser, de critiquer, de caricaturer une pensée, un dogme, une idéologie. Dans le même temps, elle continuera de dénoncer et de combattre toute expression de haine, de discrimination et d'atteinte à la dignité des personnes.

La FSU condamne avec fermeté toutes les formes d'extrémisme qui bafouent la liberté de conscience, recourent à l'illégalité et à la terreur pour imposer leurs inacceptables conceptions. La détermination avec laquelle ces extrémismes doivent être combattus ne peut être confondue avec un renoncement au pluralisme, une restriction des libertés et l'imposition d'une idéologie gouvernementale, telle que présente dans nombre de dispositifs de la Loi confortant le respect des principes républicains. Le rôle de l'État est de garantir le respect des lois et des principes républicains comme d'assurer la liberté de conscience, et non d'imposer une opinion aux citoyen·nes.

La loi « confortant les principes républicains » veut revenir à un régime concordataire instaurant un lien entre Églises et État tout en facilitant le financement des cultes. La FSU s'oppose aux dispositions anti-laïques et attentatoires aux libertés publiques présentes dans cette opération politicienne. La FSU continue de dénoncer cette loi qui vient encore fragmenter la société française et qui dès son élaboration a donné l'occasion de jeter une suspicion généralisée à l'encontre des personnes de confession musulmane ou perçues comme telles, comme sur toutes les associations et les citoyennes et citoyens engagés.

Plus que jamais la FSU réaffirme sa volonté de défendre et surtout promouvoir le principe de laïcité, vecteur de liberté, d'égalité et de fraternité.

GLOSSAIRE

CNR : Conseil National de la Résistance

LOLF : Loi Organique des Lois de Finances

RGPP : Régie Générale des Politiques Publiques

MAPTAM : loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d’Affirmation des Métropoles

NOTRe : loi portant sur le Nouvelle Organisation Territoriale de la République

ISF : Impôt de Solidarité sur la Fortune

CICE : Crédit d’Impôt pour la Compétitivité et l’Emploi

CIR : Crédit d’Impôt Recherche

AMF : Association des Maires de France

ADF : Association des Départements de France

ARF : Association des Régions de France

EPLÉ : Établissement Public Local d’Enseignement

ADP : Aéroports de Paris

EDF : Électricité de France

GIP : Groupement d’Intérêt Public

ONISEP : Office National d’Information Sur les Enseignements et les Professions

PPP : Partenariat Public Privé

DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles

DRIAFAF : Direction Régionale et Interdépartementale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

CAP : Commission Administrative Paritaire

CHSCT : Comité d’Hygiène de Santé et des Conditions de Travail

CT : Comité Technique

CSA : Comité Spécial d’Administration

DRAJES : Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l’Engagement et aux Sports

SDJES : Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

Résultats des votes du congrès FSU92 :

POUR : 85,4% CONTRE : 2,4% ABSTENTION 14,6% NPPV 1