



## Thème 2

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

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

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

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

---

### 16 **1.0. Un contexte qui se dégrade**

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

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

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

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

### 47 **1.1 La réforme de l'État et ses conséquences**

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

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

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

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

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

66

67 La RéATE

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

73

74 Une réforme territoriale en 3 volets :

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

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

85 • La fusion des régions

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

89 • La loi NOTRe « Nouvelle Organisation Territoriale de la République » précise les compétences  
90 confiées à un niveau de collectivité. L'avenir des départements n'est pas traité dans cette loi  
91 cependant, avec la fin de la clause générale de compétences, ses prérogatives sont limitées (action  
92 sociale, collèges, routes pour l'essentiel). La loi NOTRe autorise la modulation des normes.

93

94 La revue des missions

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

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

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

105

106 *1.1.1. Vers un État « social » minimal ?*

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

113  
114 Contractualisation...

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

119  
120 ... modularité...

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

127  
128 ... adaptation locale de la loi...

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

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

138  
139 ... inégalités ?

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

143  
144 Dans ce cadre, la clause de compétence générale illustre un désengagement continu de l'État vis-à-  
145 vis de ses responsabilités. Supprimée dans la loi du 16 décembre 2010, puis rétablie dans la loi  
146 Maptam en 2013, elle est de nouveau supprimée dans la loi NOTRe de 2015 pour les régions et les  
147 départements, tout en maintenant leur participation dans les contrats de projets, système par lequel  
148 l'État fait financer par les collectivités une partie de ses propres missions (enseignement supérieur,  
149 transport ferroviaire...). Or, si cette clause permettait aux CT d'abonder les crédits de nombre de  
150 missions que l'État assure mal, de financer des besoins nouveaux que personne ne prenait en  
151 compte, elle permettrait aussi à l'État de se défaire chaque jour davantage des responsabilités qui  
152 sont les siennes, comme le transfert déguisé des missions de police nationale vers les polices  
153 municipales.

154  
155 *1.1.2. Services publics... services au public*

156 Cibles depuis plusieurs années d'attaques motivées par des raisons économiques ou politiques, les  
157 services publics, confrontés à la réduction des financements publics, sont fragilisés dans leur essence  
158 qui est de contribuer à la cohésion et à la justice sociale par la redistribution des richesses.  
159 Transferts, externalisations, délégations, privatisations voire disparitions de missions sont toujours à  
160 l'ordre du jour. Ainsi, le recours plus important aux partenariats public privé donne à la puissance

161 publique la possibilité de déléguer au secteur privé la construction, la gestion et parfois l'exploitation  
162 d'équipements publics. Certaines collectivités se sont lancées dans cette démarche (transport, santé,  
163 éducation...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et des coûts  
164 suscités in fine. La FSU dénonce ces dispositifs. La question des GIP se pose également.

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

172 Le glissement sémantique effectué dans la loi NOTRe avec la création de maisons de services au  
173 public fait passer l'usager-e ou l'administré-e à l'état de client-e et entérine cette dérive vers la  
174 marchandisation des services.

175

### 176 *1.1.3. Des secteurs percutés par la réforme*

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

186 Si pour certains secteurs, cette réorganisation territoriale des services de l'État aurait pu présenter  
187 une avancée (ex à la justice et à l'administration pénitentiaire actuellement organisées en 9  
188 interrégions), les arbitrages du gouvernement vont à l'encontre des propositions portées par la FSU  
189 et ses syndicats nationaux. La FSU conteste toujours la césure entre les ministères et leurs services  
190 déconcentrés (jeunesse et sport/cohésion sociale...) et continuera à interpeller le gouvernement sur  
191 cette question.

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

197 La réorganisation administrative territoriale de l'État du système éducatif. Au MEN, si le  
198 gouvernement a maintenu les 23 académies métropolitaines, ce pour quoi la FSU s'était prononcée  
199 et mobilisée aussi sur le terrain, il crée 13 « régions académiques » correspondant aux 13 régions  
200 métropolitaines, chacune étant dotée d'un « recteur de région académique ». Ce dispositif qui doit  
201 permettre à l'EN de parler d'une seule voix au/à la président-e de région, reste encore flou et des  
202 inquiétudes ne sont pas toutes levées. Les pouvoirs propres du recteur ou de la rectrice de région  
203 académique ne sont pas définis. Autant la coordination entre académies d'une même région est  
204 nécessaire, autant la création d'un nouvel échelon hiérarchique est inutile voire dangereuse. Les  
205 mutualisations de services entre académies d'une même région restent très probables. Cela pourrait  
206 entraîner des suppressions de postes et des mutations forcées pour les personnels, et une  
207 dégradation de la qualité du service rendu...

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

210 L'organisation à l'enseignement agricole s'est calée, au contraire du MEN, sur les délimitations des  
211 nouvelles régions. Chacune des 7 nouvelles régions ne disposera que d'une seule autorité  
212 académique -le DRAAFassisté d'un seul service régional formation et développement sis sur le site de  
213 la ville siège des recteurs ou rectrices de région académique. La proximité avec les établissements

214 serait assuré par le maintien d'interlocuteurs ou interlocutrices représentant les chef-fes de service  
215 SRFD sur chacun des sites actuels des DRAAF !  
216 Ces structurations différentes appliquées au système éducatif selon les tutelles ministérielles  
217 interpellent alors même que chacune est une composante à part entière du service public  
218 d'éducation et de formation et qu'elle appartient à la même mission interministérielle «  
219 enseignement scolaire » ! Cette déconcentration régionalisée de l'Enseignement Agricole ne  
220 préfigure-t-elle pas une future décentralisation aux régions de la formation professionnelle sous  
221 statut scolaire ? Pour l'Éducation nationale aussi, des voix se sont élevées pour prôner une  
222 régionalisation complète du système éducatif.

223

#### 224 *1.1.4. Conséquences sur les agent-es*

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

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

235 Dans les deux versants, ces changements organisationnels pourraient aussi entraîner des  
236 licenciements de contractuel-les.

237 La réforme territoriale génère des craintes que le gouvernement n'a pas levées lors de consultations  
238 avec les organisations syndicales. Elles sont liées pour les personnels aux évolutions possibles des  
239 conditions d'exercice de leurs missions (mobilités géographiques, fonctionnelles, organisation en  
240 multi sites générant du travail à distance...). La FSU poursuivra ses interventions en faveur du respect  
241 des missions de service public et des droits des personnels.

242

### 243 **1.2. Pour les services publics, la FSU défend**

#### 244 *1.2.1. Des valeurs et principes fondateurs*

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

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

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

258

#### 259 *1.2.2. L'État comme garant*

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

264 Pour cela il faut donc mettre en œuvre de véritables coopérations articulant une politique nationale  
265 déclinée ensuite de façon déconcentrée par les services de l'État et les collectivités territoriales.  
266 Renforcer le rôle de garant de l'État sur l'ensemble du territoire permettra d'améliorer la qualité des

267 services rendus à tou-tes les usager-es et également d'améliorer les conditions de travail et de  
268 rémunération des agent-es des services publics.

269

### 270 *1.2.3. Des niveaux d'organisation différents*

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

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

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

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

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

284

### 285 *1.2.4. Un financement public et pérenne*

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

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

295

### 296 *1.2.5 Une gestion démocratique*

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

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

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

307

## 308 **1.3. Nos actions pour les services publics et la Fonction publique**

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

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

315

### 316 *1.3.1. La FSU actrice centrale de la promotion des SP*

317 La FSU doit continuer à jouer un rôle moteur dans la promotion, la construction et le développement  
318 de services publics rénovés et démocratisés et une fonction publique renforcée, en intégrant les  
319 questions nouvelles posées par la réforme territoriale, la réorganisation des services de l'État et leurs  
320 conséquences sur les missions et les personnels.

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

326

### 327 *1.3.2. Des mobilisations locales, nationales et européennes*

328 C'est en partant des mobilisations locales de défense des services publics (gares, hôpitaux, maternité,  
329 écoles, poste...) en associant personnels, usager-es et élu-es, que se construisent aussi des  
330 mobilisations plus larges. Ainsi, la FSU a pris et prendra toute sa place dans la construction des  
331 initiatives de la Convergence des Services Publics. Il s'agit notamment de mettre en œuvre l'appel  
332 lancé à Guéret en juin 2015, qui invite à l'organisation d'assises locales dans l'objectif d'adopter en  
333 2016 un manifeste, outil de mobilisation pour les services publics.

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

337

### 338 *1.3.3. Quels partenaires et quels périmètres ?*

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

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

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

349

### 350 *1.3.4. Peser dans les instances*

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

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

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

361

362

363

364

365

---

## Partie 2. Les personnels de la Fonction publique

366

### 367 **2.1. L'irruption des valeurs dans le débat**

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

371 Tout en soumettant les trois versants de la Fonction publique à des coupes budgétaires fortes, le  
372 gouvernement réaffirme le choix du statut. Esquivant le débat de fond, il appuie cette défense sur les  
373 « efforts » demandés aux agent-es en matière de rémunération et de conditions de travail. Le retard  
374 apporté à l'adoption du projet de loi déontologie éclaire le refus gouvernemental de considérer la



375 Fonction publique comme un atout. En conséquence, trois ans après son élection, l'Assemblée  
376 nationale vient seulement de voter l'abrogation des dispositions essentielles de la « loi mobilité ».  
377 L'examen du projet de loi « déontologie » en procédure accélérée après plus de deux ans de sommeil  
378 permet à des amendements parlementaires de modifier profondément les droits des personnels sans  
379 aucune concertation préalable. L'offensive contre le statut s'appuie sur l'opposition entre  
380 travailleurs, exacerbée par celles et ceux qui cherchent à imposer des politiques de régression  
381 sociale, mais aussi sur des exigences plus fortes de la population en termes de qualité du service  
382 rendu, de démocratie. Cette opposition doit être combattue, le congrès de Poitiers y a travaillé.  
383 Dans ce débat, la FSU défend la construction statutaire qui est la mieux à même de répondre à ces  
384 exigences et de porter l'intérêt général. Cette construction confie à la Nation la capacité d'opérer des  
385 choix qui ne sauraient être laissés au contrat entre deux parties. Elle permet le respect de la  
386 déontologie des professions.  
387 La FSU continuera d'explicitier le sens des obligations des fonctionnaires qui comportent notamment  
388 le respect des valeurs d'égalité, de laïcité ; leurs droits favorisent un exercice impartial. Obligations et  
389 droits des fonctionnaires sont ainsi des garanties pour les citoyen-nes. Ces principes doivent être  
390 respectés dans la gestion des personnels. Ils rendent la précarité vécue par une fraction des  
391 personnels d'autant plus inacceptable.

392

## 393 **2.2. Management**

### 394 *2.2.1. Le NMP*

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

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

405

### 406 *2.2.2. Des points d'appui*

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

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

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

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

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

426

## 427 **2.3. Conditions de travail**

### 428 *2.3.1. Un travail plus intense et un management aliénant*

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

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

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

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

447

### 448 *2.3.2. Santé au travail : des droits à faire valoir*

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

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

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

460 La FSU a porté la question de la santé au travail notamment dans les CHSCT. Mais les moyens  
461 obtenus pour le fonctionnement de cette instance, tant pour les représentant-es des personnels que  
462 pour les acteurs et actrices de prévention, restent insuffisants et souvent difficiles à faire valoir. Les  
463 freins doivent être levés et l'administration doit s'inscrire dans une démarche volontariste  
464 (interlocuteurs et interlocutrices spécifiques, conseiller-es de prévention en capacité de remplir leur  
465 mission...). Cette question doit faire l'objet de formations spécifiques, ouvertes à tous et toutes.  
466 Toutes velléités de contrôle de l'activité des représentant-es des personnels dans les CHSCT doivent  
467 être combattues.

468

### 469 *2.4. Carrières*

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

473

#### 474 *2.4.1. Valeur professionnelle*

475 C'est une notion présente dans le statut général, dont le contenu et la portée doivent être débattus  
476 dans le contexte présent. La FSU conteste la conception que l'on veut aujourd'hui lui donner ; de la  
477 disponibilité pour les travaux supplémentaires ou les projets... à la « docilité » que certaines  
478 hiérarchies recherchent, « le mérite » menace la professionnalité des agent-es et leurs droits,  
479 notamment les droits syndicaux. Pour la FSU la valeur professionnelle se construit sur la qualification,  
480 l'expérience professionnelle et le sens du service public. Il faut en outre combattre la référence  
481 systématique à la valeur professionnelle.

482

483 *2.4.2. Le traitement*

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

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

489

490 *2.4.3. La reconstruction de la grille et déroulement des carrières*

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

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

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

507

508 *2.4.4. Indemnitaire*

509 Le développement significatif de la part de l'indemnitaire au détriment du traitement entraîne un  
510 recul de la protection sociale et développe les inégalités, voire une mise en concurrence des agent-es  
511 néfaste. La FSU s'est opposée fermement au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des  
512 fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) introduit en 2014 pour  
513 remplacer la PFR. Dans sa mise en œuvre par les ministères, elle agit pour en contrer le plus possible  
514 les effets néfastes.

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

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

521

522 *2.4.5 Pourvoir tous les emplois*

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

527

528 *2.4.6. Formation professionnelle*

529 Tou-tes les agent-es doivent bénéficier d'une formation initiale et continue, sur le temps de travail,  
530 qui ne se réduise pas à l'adaptation au poste, mais favorise l'accomplissement personnel sous toutes  
531 ses formes et soutienne les projets de carrière et de mobilité. Le droit individuel à la formation (DIF)  
532 est bien insuffisamment utilisé par les agent-es. Les causes doivent en être analysées pour aboutir à  
533 une ouverture large de ce droit. L'insuffisance marquée de la formation continue en général au sein  
534 de la FP nécessiterait la mise en place d'obligations minimales de la part des employeurs publics.

535

536 *2.4.7. Reconversion, mobilité*

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

540 L'avancement à marche forcée de la réforme de l'organisation des services de l'État suscite de vives  
541 inquiétudes des personnels, déjà bien éprouvés par la RGPP et les suppressions d'emplois de ces  
542 dernières années. La FSU conteste les mobilités géographiques ou professionnelles imposées,  
543 conséquence d'une réforme territoriale qui va dégrader le service rendu et les conditions de travail.  
544 Elle agira avec les personnels pour en limiter l'ampleur.

545

#### 546 *2.4.8. Les CAP*

547 Outil essentiel pour permettre l'égalité de traitement, la transparence des opérations de gestion, les  
548 CAP doivent être défendues et leur fonctionnement amélioré. Leur rôle est essentiel pour assurer la  
549 cohésion des équipes.

550

### 551 **2.5. Personnels handicapés**

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

562

### 563 **2.6. Précarité**

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

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

572 La FSU réaffirme le principe du concours, sans exclure le maintien d'un niveau de recrutement sans  
573 concours pour son rôle d'insertion sociale, mais encadré par des modalités qui en assurent la  
574 transparence. Elle milite pour l'élaboration de mesures évitant le problème des « reçu-es/collé-es »  
575 dans la FPT.

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

578

#### 579 *2.6.1. Pour un droit au réemploi et des contrats à temps complet*

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

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

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

586

#### 587 *2.6.2. Sauvadet, un plan qui ne résout pas la précarité*

588 La loi Sauvadet du 12 mars 2012, devait permettre une résorption de la précarité par la mise en place  
589 de concours et examens professionnels réservés. Le rendement de ce dispositif est très médiocre.  
590 Beaucoup de précaires en ont été exclu-es du fait de conditions restrictives. Enfin, tandis que de

591 nombreux postes n'ont pas été pourvus les recrutements n'ont pas été ouverts à hauteur des  
592 besoins.

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

596

### 597 *2.6.3. CDI, AESH*

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

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

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

608 Il y a nécessité d'obtenir des engagements en termes de formation et de diplôme, d'améliorer les  
609 perspectives professionnelles en termes de rémunération ainsi que les quotités de travail pour ces  
610 personnels, le plus souvent à temps partiel imposé.

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

612

### 613 *2.6.4. Commissions consultatives paritaires*

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

616

### 617 *2.6.5. Contrats aidés*

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

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

624

## 625 **2.7. Retraites**

626 La FSU est attachée au code des pensions : départ possible dès 60 ans, taux de remplacement de 75  
627 %, basé sur les 6 derniers mois et abrogation de la décote.

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

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

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

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

641 Fonctionnaires polypensionnés pénalisés

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

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

649 Vers un alignement défavorable du public vers le privé

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

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

662

## 663 **2.8. Action sociale, protection sociale complémentaire**

### 664 *2.8.1. Action sociale*

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

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

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

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

- 673 - inéquité entre les divers ministères et les versants de la Fonction publique
- 674 - sécurisation financière par une indexation sur la masse salariale (qui au contraire s'éloigne à  
675 coup de réductions et de gel de crédits d'action sociale)
- 676 - évolution des structures pour renforcer le rôle et l'intervention des personnels, améliorer les  
677 dispositifs et répondre aux besoins nouveaux

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

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

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

687

### 688 *2.8.2. Les enjeux de la protection sociale complémentaire*

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

694 Par ailleurs, l'obligation porte sur un panier de soins minimal qui stimule une guerre des prix et une  
695 segmentation des « offres » auxquelles les mutuelles sont contraintes de s'adapter. Pour la FSU, il est  
696 urgent de reconquérir une assurance maladie obligatoire de haut niveau pour toutes et tous. Dans  
697 l'immédiat, les employeurs publics doivent participer pleinement à la couverture santé de leurs

698 agent-es. Dans cette perspective, la FSU partage les revendications du collectif UNITER pour les  
699 agents de la FPT.

700

701

702 **ZOOM : « Égalité professionnelle »**

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

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

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

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

715 La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes  
716 d'encadrement, de retraite ne sont pas significatifs et, trop souvent, l'administration n'est pas en  
717 mesure de fournir les statistiques demandées. Les congés maternités et parentaux constituent des  
718 périodes pendant lesquelles l'évaluation, élément essentiel à l'évolution de la carrière, est très  
719 souvent absente ou défavorable.

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

723

724