TOUS EN GRÈVE MARDI 22 MAI !

Pour préserver le statut de la Fonction publique, pour une école et des services publics qui répondent aux besoins

Alors que des mouvements sociaux et des revendications s'élèvent de différents secteurs (étudiant-es, hôpitaux, EHPAD, SNCF, Air France, retraité-es, Fonction publique…), le gouvernement, sous prétexte de « *moderniser l'action publique* », confirme le lancement de « *4 chantiers de refondation du contrat social avec les agents publics* ».

Les orientations choisies, si elles n'évoluent pas, seraient plutôt de nature à dynamiter le statut : recours accru à l'emploi contractuel et précaire, développement du salaire « *au mérite* », externalisation, privatisation ou abandon de « *missions de services publics* », plan de départs volontaires et projet de 120 000 suppressions d'emplois en 5 ans, affaiblissement des capacités de défense des personnels dans les instances (CT, CHSCT et CAP)...

Il s'agit au contraire de défendre le statut de fonctionnaire et les services publics qu'il permet, éléments essentiels de notre modèle social qu'il faut améliorer et non pas fragiliser voire démanteler.

Il s'agit également d'exiger une revalorisation de nos salaires.

Après les grèves du 10 octobre et du 22 mars dernier, il nous faudra être encore plus nombreux, plus rassemblés et plus forts dans la grève et les manifestations le 22 mai.

POUR donner un avenir à la Fonction publique et à ses agents

Avec les organisations CGC, CFTC, CGT, FA fp, FO, Solidaires, UNSA et CFDT, la FSU appelle à une nouvelle journée de grève et de manifestations le 22 mai prochain.

La Fonction publique est un pilier du modèle social de notre pays qui joue un rôle essentiel dans la cohésion sociale et contribue à plus de justice sociale.

oui

- **à la préservation du statut général des fonctionnaires**
- **à l'arrêt des suppressions d'emplois**
- **à l'amélioration du pouvoir d'achat pour toutes et tous les agent-es**
- **à un plan de titularisation des contractuel-les et de nouvelles mesures pour combattre la précarité**
- **à la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics**

SNUipp FSU

4 chantiers pour

RABOTER LE RÔLE DES INSTANCES (CHSCT, CAPD, CT...) AU DÉTRIMENT DU RESPECT DES DROITS DES PERSONNELS

Le gouvernement veut diminuer le nombre d'instances et en réduire les prérogatives.
Les CAP (commissions administratives paritaires) pourraient devenir des instances de recours et non plus d'examen des situations. Le droit de chacun à ce que les éléments de sa carrière (promotions, mutations, etc) soient examinés par une commission comprenant des élu-es du personnel est une garantie contre l'arbitraire des décisions de l'administration, ce serait donc un recul majeur des droits des agent-es.
Ainsi, tous les ans, les représentant-es du SNUipp-FSU relèvent et font rectifier des erreurs dans les opérations de mouvement, de promotion. Ils portent dans les instances les situations que font remonter les personnels et sont les garants du respect des règles. Concernant les CHSCT (Comités hygiène, sécurité, conditions de travail), leur fusion avec les CT (comités techniques) est envisagée sur le modèle de ce qui a été fait dans le privé dans le cadre des ordonnances modifiant le code du travail. Cette fusion signifierait ni plus ni moins la disparition des CHSCT. Or, cette instance permet d'interpeller et d'imposer un réel dialogue sur les conditions de travail afin de prévenir leur dégradation.

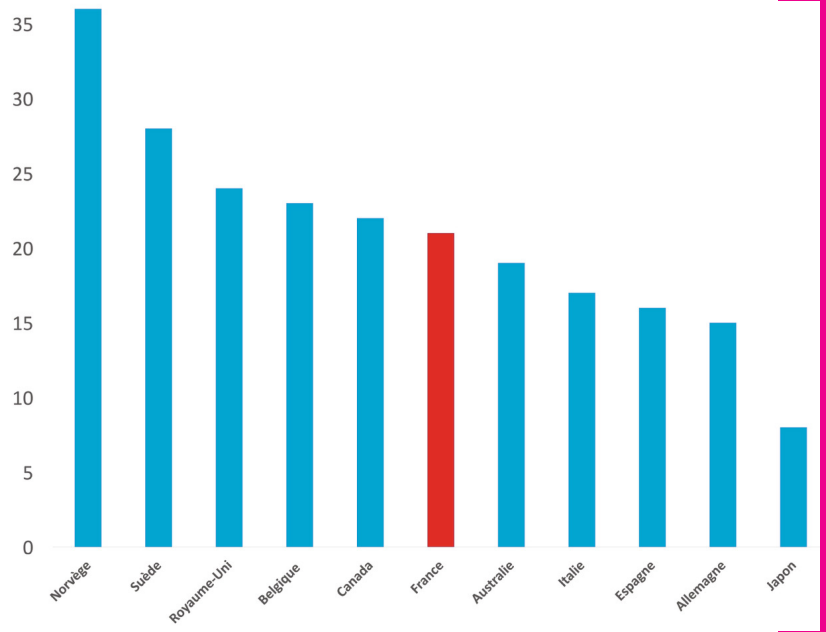
Il est important que l'avis des personnels et de leurs représentant-es soit entendu pour déterminer les meilleures façons de développer le service d'éducation, à partir des besoins constatés et de leur expertise professionnelle.

■ ***Se mobiliser le 22 mai pour réaffirmer le rôle des CAP et des CHSCT.***

DAVANTAGE DE CONTRACTUELS AU DÉTRIMENT DU STATUT

Parmi les chantiers ouverts, il y a aussi celui de faciliter le recrutement par contrat qui permettrait de mieux répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux des territoires en termes d'affectation. Préférer le contrat au statut de fonctionnaire, c'est remettre en cause un ensemble de garanties pour les conditions de travail des agent-es et pour le service rendu aux usagers.
C'est ouvrir la porte aux discriminations à l'embauche alors que le statut de fonctionnaire prévoit le recrutement par concours qui garantit le principe d'égal accès à tous et toutes aux emplois publics.
C'est recruter des agent-es sans formation et prendre le risque de les placer dans des conditions d'emploi difficiles alors qu'une formation initiale est assurée pour les fonctionnaires stagiaires.
C'est faire le choix de la précarité pour des personnels dont le renouvellement de contrat est tributaire des besoins, qui sont plus facilement soumis aux pressions alors que l'emploi public permet une stabilité des agent-es et une continuité du service rendu au public.
Les contractuel-les sont de plus en plus nombreux dans le premier degré, qu'ils soient non enseignants (AESH, emplois aidés) ou enseignants. Leur recrutement s'opère à la discrétion de l'autorité hiérarchique avant qu'ils/elles ne se retrouvent dans les écoles sans formation initiale. Dès lors, comment ne pas voir que cela va entraîner des situations difficiles ?
Avec des bas salaires liés souvent à des temps incomplets et des incertitudes sur le renouvellement des contrats, ces personnels finissent souvent par abandonner ces emplois dans lesquels ils s'étaient investis. Cette instabilité ne profite à personne.

■ ***Se mobiliser le 22 mai pour la création de postes de fonctionnaires en nombre suffisant et un service public de qualité.***



PART DE L'EMPLOI PUBLIC DANS L'EMPLOI TOTAL

En France, la part de l'emploi public dans l'emploi total est autour de 20%. Il est dans la moyenne européenne.

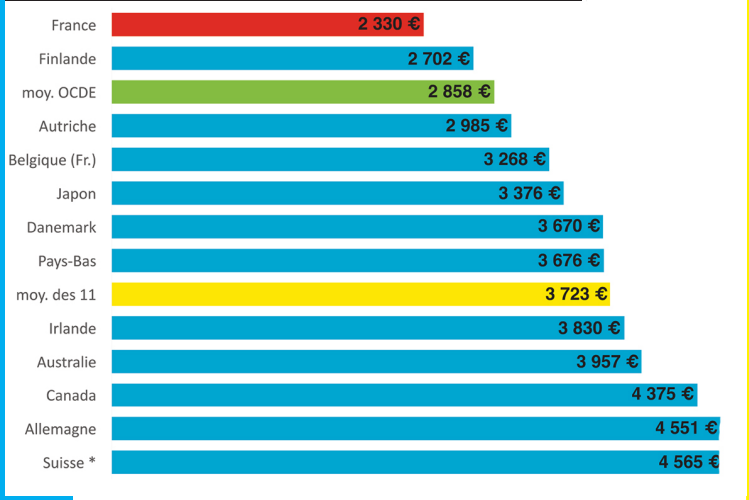
démolir la Fonction publique

"MAQUILLAGE" DES 120 000 SUPPRESSIONS DE POSTES SOUS COUVERT DE MOBILITÉ

Autre chantier ouvert, la mobilité. Mobiliser l'appareil de formation, simplifier la mobilité et la reconversion au sein de la fonction publique ou du secteur privé sont probablement des intentions louables mais il faudrait des moyens conséquents pour ne pas retomber dans les travers de la loi de 2007 qui mettait en œuvre les accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie.
Dans l'Éducation nationale, les congés de formation professionnelle sont contingentés, chaque département peut attribuer un certain nombre de mois, il n'est donc pas possible de répondre à toutes les demandes.
Appeler la cellule « *carrière mobilité* » pour obtenir un conseil, un rendez-vous est une véritable gageure tant le manque de personnel est flagrant.
L'application du droit individuel à la formation (DIF) était restreinte dans l'éducation nationale à des formations hors temps de travail, limitant d'autant les possibilités de se former. Depuis le 1er janvier 2018, le DIF a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF) mais en l'absence de circulaire d'application pour les enseignant-es il n'a pu être mis en place. L'axe du chantier « *améliorer l'appropriation du CPF* » peut prêter à sourire dans ces conditions...
Faciliter la mobilité, c'est surtout pour ce gouvernement une façon de maquiller son plan de départs volontaires et les 120 000 suppressions de postes par des dispositifs d'aides au départ comme l'indemnité de départ volontaire mise en place par le gouvernement Sarkozy dans la même optique.

■ ***Se mobiliser le 22 mai pour le financement de la formation professionnelle et de véritables secondes carrières.***

SALAIRE MENSUEL MOYEN DES ENSEIGNANTS DU 1er DEGRÉ AU BOUT DE 15 ANS



DÉVELOPPEMENT DE LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE ET MISE EN CONCURRENCE DES FONCTIONNAIRES

Dans la Fonction publique, des indemnités liées à la fonction ou aux conditions d'exercice peuvent venir s'ajouter au traitement indiciaire brut déterminé par la grille indiciaire. Pour une carrière complète, on a la garantie d'accéder au dernier échelon de son grade et à terme au dernier échelon de la hors classe pour les enseignant-es mais à un rythme plus ou moins rapide.
Ce que propose le gouvernement, c'est à la fois de mettre en place ou d'amplifier la part variable de primes en fonction des objectifs et des résultats à atteindre et de réduire la part indiciaire du salaire, ce qui remet en cause le principe de la Fonction publique de carrière.
Ce système de primes au mérite aurait pour effet de mettre en concurrence les fonctionnaires entre eux et de nuire au travail en équipe, chacun considérant qu'il ou elle est le plus méritant-e. Or le budget étant contraint, il n'y aura que peu d'élu-es !
Appliqué à l'Education nationale, quels indicateurs de performance retenir ? Les résultats des élèves et leur progression à partir d'évaluations nationales ? Le taux de redoublement ? L'indice de satisfaction des parents d'élèves ? Et comment tenir compte des moyens alloués ?
Ces propositions de salaire au mérite risquent de dégrader ainsi la qualité du service public et de nuire aux conditions et aux relationsde travail des fonctionnaires.

■ ***Se mobiliser le 22 mai pour une amélioration des rémunérations pour toutes et tous dans le respect d'une Fonction publique de carrière.***

RENDEZ-VOUS SALARIAL EN JUIN

La FSU et l'intersyndicale ont obtenu l'avancée du rendez-vous salarial à la mi-juin, c'est-à-dire avant la période de préparation budgétaire. L'objectif est d'obtenir une augmentation réelle des salaires après tous les coups portés au pouvoir d'achat des agents publics : gel de la valeur du point d'indice, augmentation des cotisations retraites et réintroduction du jour de carence. La réussite de la journée du 22 mai permettra de peser dans le rapport de force et que ce rendez-vous salarial réponde aux revendications.

■ **Se mobiliser le 22 mai pour la revalorisation de nos salaires et le dégel du point d'indice.**

LE STATUT COMME GARANTIE DU SERVICE RENDU

Le statut de 1946 a été institué pour protéger le fonctionnaire mais aussi l'usager. Il s'est traduit par une soustraction des agents publics au régime du droit commun du travail, l'affirmation du principe de recrutement par concours, du principe de la carrière, du principe de neutralité… en veillant à construire une Fonction publique opposable au pouvoir politique et capable de lutter contre l'arbitraire, le clientélisme et la corruption. Ce sont des principes essentiels au bon fonctionnement d'une démocratie et à la protection du service rendu aux usagers.

Le statut, notamment avec le recrutement par concours, garantit à chaque citoyen d'accéder aux emplois publics, évite le clientélisme. Mais le recrutement d'agents par la voie contractuelle, s'il se généralise remettra en cause ces principes. Le concours parce qu'il est suivi d'une période de stage, permet d'entrer dans l'emploi avec une formation professionnelle, ce qui n'est pas le cas pour le recrutement sur contrat. Les conséquences sont négatives pour l'usager, et notamment pour les élèves quand ces emplois se multiplient dans l'Éducation nationale.

Les services publics sont un levier contre les inégalités sociales et, à ce titre, ils doivent être développés dans l'intérêt général. Leurs missions doivent être confiées à des agents protégés par un statut afin de garantir l'égal accès de tous les citoyens à ces services quels que soient leur statut social et leur lieu de résidence.

LA POSTE UN SERVICE PUBLIC QUI N'EN EST PLUS UN !

La transformation de La Poste en société anonyme à capitaux publics en 2010 a bouleversé son organisation : ouverture à la concurrence, augmentation des tarifs (+ 63% pour le tarif lettre prioritaire par exemple), fermeture de nombreux bureaux de poste dans les campagnes mais aussi dans les quartiers des villes.

La fin du recrutement de fonctionnaires a entraîné une précarisation des salarié-es. Les contractuel-les et intérimaires représentent plus du tiers des effectifs et leurs conditions de travail dégradées comme leur rémunération ne permettent pas de rendre le meilleur service aux usagers, désormais des clients . La réduction des effectifs a dégradé la fréquence de distribution du courrier et des colis et a créé des files d'attente importantes aux guichets. La priorité a été donnée à l'automatisation et à de nouveaux services plus rentables comme la banque ou l'aide à la personne.
La recherche permanente de la rentabilité a eu des conséquences néfastes sur ce service public de proximité, apprécié par tous.

ET LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION AILLEURS ?

Au Royaume-Uni, depuis les années 80, une idéologie s'est imposée : l'école doit être efficace et pour cela il faut lui appliquer les principes de l'économie de marché, de mise en concurrence et d'autonomie.

Selon le statut de l'école, les programmes comme la gestion des carrières peuvent être laissés à la libre décision de l'établissement aussi bien pour la mobilité que pour le recrutement ou le salaire des enseignant-es. Les sponsors privés sont légions et le poids de l'Eglise important. Des individus peuvent également décider d'ouvrir une école publique sans diplôme préalable.

Le sentiment de déprofessionnalisation est très fort chez les enseignant-es dont la dégradation des conditions de travail n'est plus à démontrer. Et si on y constate une amélioration du niveau moyen des élèves, cela s'est surtout accompagné d'une augmentation de la ségrégation et des inégalités sociales.

U. F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN