

1	THÈME 2 Pour le service public, la fonction publique et le statut !	
---	--	--

2	Introduction	
3	<p>La conception française des services publics, c'est-à-dire principalement opérés par une fonction publique forte, statutaire et de carrière, est un élément structurant de notre modèle social. Ceux-ci assurent la production publique de biens et de services exclusivement dans l'intérêt général et constituent un puissant levier de redistribution de la richesse produite. Dans cette période de grande instabilité et de conjonction de plusieurs crises, leur renforcement est donc une nécessité, à l'inverse des logiques de privatisations ou de spéculations sur les finances publiques, pour répondre à l'exigence d'une société plus solidaire et plus redistributive. Garantir partout l'accès aux services publics, l'élargissement de leur périmètre et de leurs missions est indispensable pour répondre à tous les besoins sociaux, y compris nouveaux, et à tous les grands enjeux, notamment ceux liés à l'urgence de la rupture écologique que la crise environnementale et climatique impose.</p>	
4	<p>Lorsque les services publics sont malmenés, la justice sociale est remise en cause et la démocratie est affaiblie ! Des analyses du vote pour l'extrême droite aux dernières élections indiquent qu'il traduit, notamment, une réponse au mépris et à l'abandon par les pouvoirs publics, qu'illustre la difficulté d'accès aux services publics essentiels. De la même manière, le RN s'engouffre dans la brèche du rejet de politiques écologiques et environnementales n'intégrant pas ou trop peu des préoccupations sociales pour répondre aux besoins immédiats des populations, notamment les plus défavorisées. La lutte pour la défense des services publics et celle contre les idées d'extrême droite sont ainsi intimement liées. La FSU y est engagée.</p>	
5	<p>Parce qu'ils représentent, aux yeux des tenants des politiques néolibérales, un vivier d'économies et d'opportunités d'ouverture de nouveaux marchés, les services publics sont la cible d'attaques constantes et répétées qui visent aussi bien à réduire leurs missions, les externaliser ou les abandonner, qu'à fragiliser les personnels qui les mettent en œuvre, notamment en y important des modèles de fonctionnement issus du privé.</p>	
6	<p>Pour la FSU, la lutte pour les services publics est indissociable de celle pour la Fonction publique. Les principes structurants et les valeurs de la Fonction</p>	

	publique issus du programme du CNR à la Libération trouvent leurs fondements dans la déclaration des droits de l'homme et le préambule de la constitution de 1946, et ont été consolidés par les lois statutaires de 1983-84. Leur renforcement est nécessaire pour endiguer les crises de recrutement et le développement de l'emploi contractuel. Celui-ci est en premier lieu un facteur de fragilisation des personnels précaires mais dégrade aussi la situation des personnels titulaires et le service rendu aux usager-es.	
7	À ce congrès, la FSU renforce son corpus revendicatif pour être à la hauteur de ces enjeux, convaincue de la nécessité de défendre et renforcer le statut général des fonctionnaires, démocratiser le fonctionnement des administrations par le rétablissement du paritarisme, de combattre les inégalités entre les femmes et les hommes, de créer tous les emplois statutaires et d'allouer tous les budgets nécessaires pour améliorer les conditions de travail, revaloriser les rémunérations et garantir le rendu du meilleur service public dans l'intérêt général. Elle rejette toute forme de soumission à la concurrence des missions de services publics et défend le principe de leur monopole. Elle réfute tous les discours culpabilisants sur la dette publique proférés pour esquiver la véritable question des recettes de l'État et de la justice fiscale. La FSU est déterminée à faire avancer ses revendications, en informant pour mobiliser les personnels dans un cadre unitaire le plus large possible, pour reconquérir des droits statutaires face à l'offensive néolibérale et à son corollaire néo-managérial.	

8	Partie I – Les services publics	
9	I.1 Le pays réclame des services publics (SP) plus que jamais nécessaires	
10	I.1.1. Développer les services publics, une urgence face aux crises sociales et environnementales	
11	Les SP doivent recevoir les moyens pour répondre aux besoins pérennes des populations et ont un rôle irremplaçable face aux crises politiques, sociales et environnementales que notre pays connaît. Face aux inondations, aux incendies de forêts, aux sécheresses, aux pandémies, c'est vers les services publics que les habitant-es se tournent spontanément : pompier-es, personnels médicaux, services de l'État ou des collectivités... Seuls ces services sont en capacité de répondre aux besoins, secourir dans l'urgence, acheminer du matériel, de l'eau potable, réfléchir à long terme sur des aménagements coûteux mais nécessaires.	
12	Les crises climatiques, mais également politiques, jettent sur les routes de la	

	migration des populations en grande détresse et notamment des mineur·es isolé·es. Les SP ont aussi un rôle primordial à jouer, non pour enfermer et rejeter hors des frontières, mais pour accueillir, répondre aux besoins essentiels, puis intégrer sur le long terme en éduquant et formant.	
13	Pour absorber le choc de la crise sociale, c'est aussi vers les SP que la population se tourne. Les besoins d'accompagnement et de soutien quand on perd son emploi, son logement ne sont pas rendus par des initiatives privées charitables, mais par des SP, que nous voulons protecteurs et utiles aux privé·es d'emploi, aux privé·es de logement...	
14	Toutes les populations ont besoin d'un véritable accès à leurs droits, singulièrement les plus précaires. C'est également le cas de la jeunesse pour son droit à l'éducation émancipatrice, dans des formations initiales et continues véritablement ambitieuses. Les salarié·es ont aussi besoin des services publics pour les protéger : conditions de travail accidentogènes, non-paiements des salaires, restructurations et plans sociaux, emploi non déclaré, non-respect des droits syndicaux...	
15	À l'opposé des mantras extrémistes sur une société autoritaire, nous soutenons l'idée d'une sécurité publique au service de toutes les populations.	
16	De même, la dépendance liée au grand-âge, conséquence du vieillissement de la population, est un défi que les SP doivent prendre à-bras-le-corps afin d'organiser l'aide au maintien de l'autonomie, l'accueil dans l'environnement familial ou dans des structures spécialisées qui ne soient pas asservies à des critères de rentabilité et de dividendes aux actionnaires.	
17	I.1.2 Des services publics : un appel qui émane de la population	
18	La population sait se mobiliser localement lorsque des SP sont menacés : les usager·es des hôpitaux, les parents d'élèves lors de la carte scolaire, les habitant·es face à la fermeture programmée d'un bureau de poste... Même si le rapport de force reste insuffisant, à cause de son caractère local, les pétitions, rassemblements, articles de presse démontrent l'importance de ces SP aux yeux des usager·es, qui rappellent aussi leur attachement à une présence physique des SP dans leur quotidien, loin des plateformes numériques. Les SP sont aussi un élément essentiel dans l'aménagement du territoire, autant dans les départements ruraux que dans les quartiers populaires des grandes villes, ou pour répondre aux besoins de mobilité à toutes les échelles.	
19	Des mobilisations nationales sont initiées par des collectifs auxquels participe la FSU : Convergence nationale de défense et de développement des services publics, « Nos services publics », sans rencontrer néanmoins une adhésion large autant des personnels que des usager·es, à cause d'une temporalité	

	différente selon les services et publics concernés.	
20	I.1.3 Pourtant, des politiques publiques destructrices	
21	Les gouvernements successifs depuis une vingtaine d'années ont systématiquement affaibli les SP, en enlevant des moyens humains et matériels, en prônant l'utilisation du numérique et de guichets minimalistes comme seules portes d'entrée vers les SP, en affirmant qu'aucune autre alternative n'est possible, à l'aune de politiques ultralibérales toujours plus austéritaires pour les personnels et les usager·es. Ils portent donc une lourde responsabilité dans le délitement des solidarités.	
22	Les SP ont été éloignés des usager·es, et les maisons France Service ne sont qu'un pis-aller, au financement fragile, forçant des agent·es mal formé·es, isolé·es et souvent contractuel·les, à délivrer un service imparfait. Elles renvoient l'usager à une grande solitude numérique quand la réponse ne peut pas être apportée physiquement ou que l'accès au SP spécialisé est impossible faute de transports publics fréquents et réguliers. La vie quotidienne des habitant·es (documents officiels, justice, administrations diverses) est compliquée, et mise en danger quand la destruction concerne l'accès aux soins (déserts médicaux, fermetures de services hospitaliers...) ou les services de secours comme les SDIS. Les enfants et la jeunesse en général sont également malmenés, par un manque pérenne d'enseignant·es, et pour certain·es des temps de transports trop longs au quotidien pour rejoindre l'école, le collège ou le lycée. Les mineur·es à la charge des départements subissent une forte dégradation de leur accompagnement par l'ASE. L'accès à la culture est restreint faute de financements à hauteur des besoins. Les cultures et classes sociales ne se rencontrent pas, ne se mélangent pas, ce qui empêche aussi de fabriquer du commun.	
23	Globalement, le sous-investissement chronique pour le SP et les attaques contre ses principes au service de l'intérêt général (atteintes aux statuts par exemple) sont un mal endémique. C'est pourquoi il faut non seulement rétablir un financement suffisant des SP mais aussi mettre fin à la LOLF, ne plus piloter les SP par la performance et les moyens, mais bien par les besoins et les attendus du service à rendre.	
24	I.2 Des services publics, facteurs d'un accès égalitaire par tous·tes et partout	
25	Leviers essentiels d'accès aux droits et de répartition des richesses, les SP reposent sur un principe fondateur : l'égalité de toutes et tous. Leur présence, leur développement et leur accessibilité sur l'ensemble du territoire doivent permettre cette égalité.	

26	I.2.1 Des services publics pour faire société	
27	Les SP contribuent à la fois à la cohésion sociale et à la dynamisation des territoires, particulièrement les territoires ruraux, péri-urbains et ultra-marins.	
28	L'implantation dans les territoires populaires permet un accès aux populations qui en ont le plus besoin. Ils constituent alors un levier de lutte contre la pauvreté.	
29	Par exemple, dans les zones rurales, de montagne ou ultramarines, dans les territoires urbains délaissés, le SP de l'éducation est souvent l'un des derniers SP de proximité. Son maillage est essentiel et doit être resserré pour répondre au double enjeu d'égalité territoriale et de réussite pour tous les élèves. Il l'est aussi en termes de transports pour des raisons écologiques. À ce titre, il ne doit pas être mis à mal par des logiques budgétaires (fermetures d'écoles, regroupements, fusions...) ou politiques.	
30	I.2.2 Des services publics humanisés	
31	La FSU lutte pour des SP où la qualité du service rendu par des fonctionnaires, la proximité et la relation à l'utilisateur sont privilégiées.	
32	La dématérialisation est trop souvent le prétexte pour transformer les politiques publiques et affaiblir les SP. Elle rompt l'égalité de traitement, éloigne les populations de l'administration, et renforce les inégalités sociales dans l'accès aux services, qui frappent les plus éloigné·es de l'outil numérique et de la démarche en ligne notamment les personnes âgées, les demandeur·euses d'emploi, les précaires, les étranger·es et entraîne très souvent des pertes de droits.	
33	La FSU s'oppose à toute forme de privatisation ou de démantèlement des SP et participe activement aux initiatives permettant de les mettre en échec.	
34	La FSU milite contre une politique du guichet, qui déshumanise et déséquilibre les rapports entre agent·es et usager·es.	
35	Le développement du recours à l'intelligence artificielle ne doit pas contribuer à déshumaniser les SP (exemple des chat bot qui suppléent un·e agent·e), ni nuire à l'emploi public (voir thème 3).	
36	I.2.3 Des services publics, vecteurs d'émancipation	
37	Les SP sont à placer au centre d'un projet de société de progrès et de justice sociale.	
38	Les agent·es public·ques ont obligation d'égalité de traitement des usager·es et de neutralité dans l'exercice des missions. Elles et ils luttent ainsi contre les inégalités et les discriminations et favorisent l'inclusion.	
39	Par exemple, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, lieu d'émancipation par les savoirs, de vie sociale et de développement de la pensée	

	critique, demeure une impérieuse nécessité. A cette fin, la FSU milite pour une augmentation des places dans les formations publiques tenant compte des aspirations des bachelier-es et garantissant leur droit à la poursuite d'études, ainsi qu'un plan de construction de véritables campus universitaires publics de proximité (logements, équipements culturels et sportifs et restauration CROUS).	
40	Le service public de la jeunesse et des sports en est une autre illustration. D'abord réuni-es au sein d'un ministère Éducation Nationale Jeunesse et Sports en 2021, les agent-es « Jeunesse et Sports » et leurs missions ont ensuite été placées sous la tutelle conjointe de plusieurs ministères. La FSU revendique le retour à un ministère « Jeunesse et Sports » de plein exercice et une organisation territoriale où l'ensemble des personnels J&S seraient affectés au niveau des régions académiques, pour faciliter la mise en œuvre des missions éducatives et sportives sur tous les territoires, avec un travail en réseau des agent-es en services J&S, en établissements du sport (CREPS notamment), en fédérations.	
41	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.	
42	I.2.4 Des services publics, leviers de répartition des richesses entre toutes et tous	
43	Les SP constituent un patrimoine pour celles et ceux qui n'en ont pas. Ils sont 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. Ils réalisent des transferts en nature (éducation, santé, logement, sécurité, revenu de remplacement), au bénéfice de toutes et tous, particulièrement les plus pauvres. Ils servent l'intérêt général, autant qu'ils en sont constitutifs.	
44	Les SP constituent un investissement pour la société, ils répondent aux besoins essentiels de la population dont nous devons collectivement assumer le coût. L'intérêt général est incompatible avec la recherche de profits privés.	
45	Il faut investir dans les SP : les implanter, réimplanter, développer leur proximité, attirer les candidat-es aux concours. La FSU appelle à la création de nouveaux SP (petite enfance) et s'inscrit dans un mouvement de retour en gestion publique des services externalisés ou privatisés (gestion de l'eau, des déchets, des transports...).	
46	I.2.5 Des services publics, protecteurs des missions essentielles	
47	Les SP sont un levier pour répondre aux enjeux collectifs et aux nouveaux besoins de la société, notamment ceux liés à l'urgence de la transition écologique que la crise environnementale et climatique impose.	

48	Les SP permettent d'assurer une continuité dans l'exécution de missions essentielles (éducation, santé, sécurité, justice, protection des salarié·es, etc). L'efficacité de leur action nécessite de lutter contre leur fragmentation.	
49	La FSU milite pour le renforcement des SP, et lutte contre leur démantèlement (suppression de postes, politiques de marchandisation, externalisation, mutualisation et de privatisation).	
50	La FSU dénonce le coût de l'externalisation et de la dépendance à l'égard de prestataires guidés par le profit et la rentabilité (coût financier, perte de compétences, perte de capacité d'agir, perte du sens de l'intérêt général).	
51	La question d'un SP du médicament est toujours d'actualité. Les entreprises pharmaceutiques continuent d'engranger des bénéfices exorbitants au détriment des usager·es. Les risques de pénurie perdurent. Il est urgent de sortir de la logique de marchandisation des médicaments organisée par les multinationales pharmaceutiques. La FSU poursuit sa réflexion sur ce thème, initiée lors d'un stage national en 2023.	
52	Les enjeux d'un SP du médicament sont nombreux : fabrication des médicaments sur le territoire et industrialisation du secteur, ne plus être dépendant des pays producteurs de médicaments génériques et autres, produire nationalement les médicaments nécessaires à un tarif correspondant aux attentes de la sécurité sociale et à son fonctionnement, garantir l'accessibilité aux médicaments sur l'ensemble des territoires.	
53	De même, le SP de la justice revêt une mission régaliennne essentielle. Garant des libertés individuelles, il doit être préservé et renforcé. Or, force est de constater que les gouvernements successifs favorisent une externalisation croissante de ses missions, au profit tant des grands groupes privés (ex : gestion des établissements pénitentiaires par le privé, entraînant notamment un surcoût pour les usager·es) que de l'entrepreneuriat social relevant d'une démarche lucrative. En lieu et place d'un travail collaboratif entre SP et secteur associatif, le gouvernement encourage la concurrence entre SP et entreprises associatives : délégations de mesures de justice, service associatif habilité à la PJJ. La FSU revendique le renforcement du SP de la justice, c'est un enjeu majeur qui participe de la cohésion sociale et de l'égalité des usager·es devant le service public.	
54	1.2.6 Un statut protecteur pour toutes et tous, une garantie pour les agent·es comme usager·es, pour les services publics	
55	La défense, l'amélioration et la démocratisation des SP 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. Continuité territoriale et proximité, capacité d'évolution et d'adaptation aux besoins de la population,	

	transparence de gestion et contrôle démocratique, neutralité des agent·es dans l'exercice de leurs fonctions sont des piliers des services publics.	
56	Pour la FSU, cela implique que les SP soient rendus par des fonctionnaires, agent·es qualifié·es, titulaires, et en nombre. Les garanties que le statut général des fonctionnaires offre aux agent·es ont pour objet d'assurer à la population une fonction publique pleinement dévouée à l'intérêt général et dégagée des contingences et des pressions qui la mettraient à la merci des intérêts particuliers.	
57	Contrairement au gouvernement qui veut s'appuyer sur de simples fonctionnaires-exécutant·es, la FSU revendique la place de fonctionnaires-citoyen·nes, dans la continuité de la loi Le Pors protectrice pour les agent·es et de nature à renforcer un SP de meilleure qualité. Le statut place chaque fonctionnaire en situation de responsabilité dans l'exercice de ses fonctions, au service de l'intérêt général.	
58	Les fonctionnaires se doivent de respecter le principe de neutralité dans leurs missions mais, comme tou·te citoyen·ne, disposent d'un droit d'expression et d'opinion. Ils et elles, sauf celles et ceux dits d'autorité, ne sont pas soumis·es à un devoir de réserve.	
59	La FSU continue d'exiger l'abrogation des quatre premiers titres de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un nouveau plan de résorption de la précarité et une nouvelle étape de démocratisation de la fonction publique, dans le but de rétablir et d'améliorer les garanties statutaires des fonctionnaires.	
60	I.3 Les attaques contre les services publics et les luttes à mener pour faire avancer nos revendications	
61	Les constats, analyses et mandats adoptés au congrès de Metz sur les attaques contre les SP et les SP à renforcer ou à créer restent malheureusement valables à ce jour et sont pleinement réaffirmés.	
62	I.3.1 L'arme financière	
63	Ces attaques se sont poursuivies durant les trois années écoulées, en particulier au nom de la recherche de l'équilibre budgétaire, par un gouvernement ne cessant par ailleurs de faire baisser les recettes de l'État.	
64	Le modèle néolibéral managérial a continué d'être appliqué aux SP et de les détruire, au détriment des usager·es, dont les problématiques sont de moins en moins prises en compte lorsqu'elles ne rentrent pas dans le cadre imposé d'un service de plus en plus dématérialisé, ou contraint à la gestion par indicateurs de performance prédéfinis.	
65	Du point de vue du financement du SP, l'assèchement des dotations pérennes	

	<p>se fait à la fois au nom de la rigueur budgétaire, mais aussi au nom de l'efficacité de l'usage des deniers publics. Combiné à des décennies de campagnes médiatiques contre les SP et leurs agent·es, ce dernier argument est redoutable. Cette propagande a une certaine efficacité. Elle sert à justifier les mutualisations de services, externalisations de missions prétendument « hors cœur de métier » des agent·es des SP (nettoyage, informatique, cantines, etc). Le rapport de force et la mobilisation des personnels et usager·es non directement concerné·es par ces restructurations sont rendus difficiles.</p>	
66	<p>Un autre outil financier utilisé pour aligner toujours plus le fonctionnement des SP sur celui des entreprises privées est leur mise en concurrence via la distribution de financements sur appels à projets (AAP), ne permettant pas le financement correct de tous les opérateurs de SP concernés par la thématique de l'AAP. Ceci est particulièrement utilisé dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cela engendre une augmentation des recrutements de contractuel·les pour la durée du financement, donc de la précarité, intensifie la gestion managériale des personnels et crée une couche bureaucratique supplémentaire destinée à répondre et évaluer ces AAP. Cela réduit également la qualité du service rendu par les opérateurs dont le projet n'a pas été sélectionné, pour le plus grand profit du secteur privé, qui peut alors déployer une offre concurrente à destination des usager·es les plus aisé·es. Et ceci d'autant plus aisément que le privé profite abondamment des deniers publics : ainsi, le secteur privé hospitalier s'est-il spécialisé dans les activités les mieux rémunérées par la T2A, laissant à l'hôpital public la prise en charge des pathologies « non rentables », voire « déficitaires », comme les affections de longue durée.</p>	
67	<p>Pour France Travail, dont la création s'est faite à effectifs constants et avec un budget amputé, les projets de sous-traitance pour la mise en place de la nouvelle organisation se dévoilent progressivement. France Travail devient le centre de convoitises pour les structures privées au détriment de la qualité et de l'égalité de traitement des usager·es.</p>	
68	<p>Parallèlement les coupes budgétaires et la baisse des emplois publics (16 % des effectifs en moins entre 2015 et 2021 au ministère du Travail) touchent de plein fouet les usager·es (plages d'horaires d'accueil et remise en question de dispositifs comme l'Allocation de solidarité spécifique pour les chômeur·euses, ou validation des acquis de l'expérience).</p>	
69	<p>Dans la formation professionnelle, des écoles « parallèles », telles que les Écoles Être, les Écoles de production, financées par le ministère du Travail, par les conseils régionaux et soutenues par l'Éducation nationale via les rectorats, et par le ministère de l'Agriculture, se développent. Les entreprises, telles que Véolia et Total avec Terra Academia, ou Niel avec l'École 42 ou Hectar, créent</p>	

	leurs propres établissements à « pédagogique innovante » et « soucieux de transformation écologique », à grand renfort de communication, tout en sollicitant les fonds publics.	
70	L'étendue et l'opacité des financements de l'enseignement privé par l'État et les collectivités territoriales ont été médiatisées récemment. La fédération avait initié en amont un très large arc unitaire syndical et associatif autour de la promotion de l'école laïque. Elle poursuit dans ce cadre la construction d'un plan de sortie du financement public de l'école privée. Ce dernier a été renforcé par l'accumulation de dispositifs législatifs depuis 1959 et les multiples cadeaux des gouvernements Macron comme de certaines collectivités. Pour la FSU, il faut mettre fin au financement public de l'enseignement privé sous contrat dans la perspective de sa nationalisation (mandat de Metz).	
71	Les SP sont aussi incités à développer leurs ressources propres, parfois par le biais de filiales, les mettant en concurrence les uns avec les autres.	
72	On voit ainsi des universités construire du logement étudiant concurrent des CROUS ou des musées construire des antennes avec une gestion intégralement prise en charge par des mécanismes de marché et de marques, et démantelant le sentiment d'appartenance à un SP commun, ainsi que les principes de spécificité et d'universalité du service.	
73	Du point de vue structurel, cette logique austéritaire conduit à la logique de service minimum, considéré comme toujours bien assez bon pour les usager·es n'ayant pas les ressources suffisantes pour se payer les prestations analogues proposées par le secteur privé lucratif. Cela entraîne aussi des restructurations incessantes, en particulier au nom des « économies d'échelle ». On a ainsi assisté encore à de nombreuses fermetures d'établissements ou services jugés « trop petits » ou ayant une activité jugée insuffisante au regard des critères financiers (services hospitaliers des territoires ruraux ou semi-ruraux, urgences, établissements d'enseignement agricole public...).	
74	Par ailleurs, le gouvernement n'hésite pas à instrumentaliser certains SP à des fins répressives, dénaturant leurs missions premières.	
75	Ainsi, France Travail se retrouve davantage à exercer une mission de contrôle sur l'usager·e privé·e d'emploi, au détriment de son accompagnement dans son projet professionnel. Cette situation génère des tensions entre usager·es et professionnel·les et affaiblit le SP, en fragilisant son acceptation par la population.	
76	Sous la présidence d'E. Macron, les gouvernements successifs ont contraint les budgets des collectivités territoriales, en ne compensant qu'une partie des baisses liées à la suppression de la taxe d'habitation notamment. Aucun bilan des différentes phases de décentralisation n'a été réalisé. En dépit de leurs	

	divergences, collectivités et État s'entendent pour permettre à ce dernier de se décharger de missions sur les collectivités, par exemple avec la loi 3DS, dont certains décrets d'application ne sont toujours pas parus. Par ailleurs, ces transferts de compétences se font sans les compensations budgétaires et sans souci de péréquation réelle ni d'égalité de traitement des usager·es sur tout le territoire. Cette situation contribue à mettre les SP territoriaux et leurs agent·es sous tension.	
77	I.3.2 Les luttes à mener	
78	La FSU poursuivra ses efforts pour rendre publics des exemples concrets de dégradation du service rendu aux usager·es entraînés par cette prétendue recherche d'efficacité et le dogme de la baisse des impôts qui ne profite qu'aux contribuables les plus fortuné·es. <i>Quelles sont les modalités les plus efficaces pour ce faire ? Quels sont les exemples à privilégier ?</i>	
79	Les résultats des élections législatives de juillet 2024, qui ont donné une majorité relative à l'offre politique défendant les SP, constituent un point d'appui qu'il faudra utiliser de manière optimale. <i>Comment procéder ? Quel relais politique pour les revendications et analyses de la FSU en matière de SP ?</i>	
80	La FSU continuera d'agir dans les cadres existants de la Convergence nationale de défense et de développement des services publics, de la Coalition 2024, et avec le collectif « Nos services publics, » ainsi que d'autres collectifs locaux spécifiques. <i>Quels autres cadres d'action seraient pertinents ? Sur la question des SP, comment envisager le travail avec les partenaires politiques défendant le SP et ses valeurs ?</i>	
81	Il s'agit de mener des luttes pour le financement pérenne des SP à la hauteur des besoins recensés. Cela nécessite des luttes pour la justice fiscale. La FSU est membre fondateur d'ATTAC, qui travaille sur le sujet de la justice fiscale. L'association Oxfam, qui aborde aussi ce sujet dans ses enquêtes, est membre comme la FSU de l'Alliance écologique et sociale. <i>Comment la FSU peut-elle mieux relayer les analyses de ces organisations ? Quels autres cadres peut-on imaginer pour gagner la bataille idéologique sur ce sujet ?</i>	
82	Il faut également mener à tous les niveaux les luttes pour l'arrêt des fermetures de SP et le retour des SP de proximité, mais aussi pour la création des nouveaux SP que la FSU revendique de longue date (cf. thème 2 Metz).	
83	La FSU poursuit sa réflexion sur les modalités de gestion démocratique des SP.	
84	Partie II – Les personnels	
85	II.1 La fonction publique de carrière, le statut général au	

	péril des crises sociales et démocratiques	
86	Depuis 20 ans, les attaques contre le statut général se concentrent sur les garanties de pleine citoyenneté des fonctionnaires. Celle-ci ne peut se résumer à quelques principes dont l'édiction reste inscrite dans la loi. Elle se concrétise dans l'équilibre dialectique des droits et des obligations.	
87	La situation du pays issue des élections législatives de l'été 2024, incertaine et inquiétante, confirme le caractère essentiel dans notre approche revendicative de la défense du statut et de l'esprit qui avait présidé à sa rédaction et son adoption en 1983-84. Le refus de reconnaître le résultat de ces élections est propice à des politiques engendrant de nouvelles dégradations pour les services publics, la fonction publique et la situation faite à leurs personnels, fonctionnaires comme contractuel·les.	
88	Les politiques néo-libérales et l'austérité encore renforcée continuent de fragiliser le statut, le principe de carrière, les garanties collectives, l'exercice de pleine citoyenneté par une réduction de droit de participation aux questions d'organisation des services, de définition des métiers et de déroulement des carrières. Nombreuses sont les forces qui poursuivent et prolongent l'offensive portée depuis la loi de transformation de la fonction publique, promouvant le recours au contrat plutôt qu'au statut, en important les logiques managériales au sein même du statut, en individualisant et en précarisant les missions, les conditions de travail et de rémunération. L'abandon de l'égalité de traitement entre les agent·es s'accompagne d'un renoncement à l'égalité de traitement des citoyen·nes, ce qui n'honore pas la promesse républicaine.	
89	La FSU réaffirme son analyse selon laquelle les droits accordés aux fonctionnaires (droit à la carrière, droit de participation à l'organisation et au fonctionnement du service, à la définition des règles statutaires et des principes de gestion des emplois et carrières, à l'examen de décisions individuelles, droit syndical, droit de grève, égalité de traitement...) sont le corollaire qui conditionne aussi les garanties assurées aux citoyen·nes (continuité et neutralité des institutions publiques, égalité d'accès et de traitement...). C'est également une condition de possibilité de l'adaptabilité de la fonction publique face à tous les défis lancés par la situation aussi bien sociale, économique, politique qu'environnementale.	
90	La FSU est déterminée à organiser syndicalement les personnels pour maintenir leur unité, leur solidarité et leur capacité d'action collective, face aux destructions promises par la politique d'austérité et à la menace d'accession au pouvoir de l'extrême droite aussi bien dans les collectivités territoriales qu'au niveau de l'État. Les fonctionnaires doivent conserver leurs moyens d'agir collectivement conformément aux principes constitutionnels comme statutaires	

	qui placent la fonction publique strictement au service de l'intérêt général. C'est, placé-es statutairement en position de responsabilité, qu'ils et elles assurent leur mission. Ils ou elles sont donc comptables du respect de l'intérêt général, de l'égalité de traitement et du respect des principes républicains essentiels. Aussi, pour la FSU, il s'agit d'une part d'assurer une veille collective et, le cas échéant, d'entourer celles et ceux de nos collègues qui pourraient être victimes de discrimination. Il s'agit d'autre part de veiller collectivement au respect des droits de chacune et chacun des citoyen·nes et des usager·es des services publics.	
91	Pour la FSU, telle est l'approche qui structure la cohérence revendicative ci-dessous.	
92	II.2 Des pratiques néomanagériales qui se développent...	
93	II.2.1 Combattre le développement de la concurrence entre le contrat et l'emploi titulaire	
94	L'analyse des conséquences de la LTFP en matière de mise en concurrence entre emplois contractuels et statutaires développées à Metz reste valable. La FSU réaffirme qu'il s'agit là d'une forme de dumping à l'intérieur de la Fonction publique portant une atteinte grave au principe fondateur du statut général selon lequel les emplois publics sont occupés par des fonctionnaires. La principale conséquence est une dégradation des conditions faites aux personnels quelle que soit leur modalité de recrutement. Combattre cette logique néolibérale doit donc être une priorité s'articulant à la bataille pour l'abrogation des titres I à IV de la LTFP. Cela passe par le rétablissement des compétences des CAP en matière de mobilité et de carrière, la réaffirmation du principe du recrutement par concours et le contrôle par les représentant·es des personnels des politiques de rémunération.	
95	Des plans de titularisation doivent permettre à tous·tes les non-titulaires qui le souhaitent d'accéder aux carrières de la Fonction publique.	
96	II.2.2. Combattre les recours managériaux au disciplinaire	
97	Les procédures disciplinaires doivent s'inscrire dans l'application du principe statutaire de responsabilité et permettre d'instruire des situations de faute, au regard des obligations réglementaires qui s'imposent aux fonctionnaires.	
98	Le droit des agent·es doit s'appliquer tout au long de la procédure dans le respect du principe d'un examen contradictoire des situations et des droits de la défense avec, par exemple, la mise en œuvre systématique d'un entretien préalable à toute procédure disciplinaire.	
99	Pour les sanctions du 1 ^{er} groupe, la FSU revendique leur examen dans le cadre d'une commission paritaire.	
100	Avec la suppression de la commission de recours du CSFPE et des conseils de	

	discipline de recours, les droits des agent·es ont considérablement diminué. Les conseils de discipline n'émettant qu'un avis consultatif, un nombre important d'employeurs publics font le choix de ne pas le suivre. Le seul recours possible reste donc désormais la saisine du tribunal administratif, procédure complexe, longue et peu accessible. Il nous faut gagner le respect par les employeurs publics des avis rendus par les conseils de discipline et le rétablissement des instances de recours.	
101	II.3 Carrières : un droit statutaire à défendre et une revalorisation à gagner	
102	Les politiques menées depuis 2017 ont fortement limité les effets de revalorisation des carrières consenties par le protocole PPCR : gel de la valeur du point d'indice, mesures de « bas de grille » prises sous les coups de boutoir de l'inflation tassant et déstructurant les carrières en catégories C et B.	
103	Le saccage par la LTFP des conditions d'organisation de la mobilité et des procédures collectives d'avancement et de promotion a exacerbé l'opacité de l'arbitraire managérial, brouillant le rapport des personnels à leur carrière et créant de la défiance quant aux décisions prises.	
104	Pour la FSU, il y a urgence à rompre avec les logiques managériales qui portent atteinte au droit à la carrière des personnels et brisent le principe d'égalité, condition d'unification des personnels autour des revendications d'intérêt général pour leur carrière.	
105	II.3.1 Gagner la reconnaissance de la valeur professionnelle et de la dignité du travail de toutes et tous !	
106	La LTFP a mité le statut de logiques managériales concernant la notion de valeur professionnelle. Le projet du ministre Guerini illustre la volonté d'aller encore plus loin.	
107	La FSU rappelle que le statut prévoit qu'avec l'expérience, la valeur professionnelle assoit le déroulement de la carrière. Dès lors sa définition, les critères définissant son appréciation sont l'objet d'une nécessaire confrontation syndicale pour combattre le concept managérial de performance individuelle ou collective. La FSU combat donc tout renforcement de la place du « mérite » – notion subjective, discriminante et arbitraire – dans l'avancement. Les mandats du congrès de Metz restent d'actualité.	
108	II.3.2 Prérecrutement et recrutement par concours	
109	En défense du principe d'égal accès aux emplois publics et comme garantie de son indépendance et de sa neutralité, la FSU réaffirme que le concours doit rester la norme pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique.	
110	Elle revendique l'instauration de modalités de prérecrutement, comptant pour la	

	retraite, permettant de garantir un accès démocratisé à la Fonction publique.	
111	II.3.3 Des carrières, sans barrage ni obstacle...	
112	L'austérité encore renforcée et le refus de toute mesure générale aboutissent à la dévalorisation des carrières de la Fonction publique. Les situations d'insuffisance de reconnaissance des qualifications et de l'engagement des personnels se généralisent.	
113	Pour la FSU, un ensemble de mesures d'urgence pour les carrières est nécessaire. Sans attendre, il faut rehausser tous les échelons en redonnant de l'amplitude aux grilles indiciaires et gagner une augmentation des volumes de promotions pour commencer à résoudre les retards et injustices de carrière. Et les compétences des CAP en matière de promotion et d'avancement doivent être rétablies pour contrer les logiques managériales qui détournent de telles mesures de cet objectif. Le déroulement de carrière sur au moins deux grades doit être effectif dans tous les corps.	
114	La FSU réaffirme sa revendication de déroulements de carrière fluides, fondés sur un rythme unique le plus favorable, sans obstacle de grade, ni contingentement ou critères fonctionnels. Le principe acté en 2017 d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades est désormais insuffisant : la FSU revendique pour chacun-e l'accès à l'indice terminal du grade le plus élevé de son corps ou cadre d'emplois au bout d'une carrière complète.	
115	II.3.4 Mobilité : un droit attaqué !	
116	En plus de l'amputation des compétences des CAP en matière de mobilité, la LTFP détruit, hors corps enseignants, la possibilité d'organiser celle-ci par tableau périodique de mutation. La perte d'attractivité encourage l'option managériale du recours au contrat et réduit de fait les possibilités de muter. Les barèmes censés organiser les tableaux de mutation, lorsqu'ils existent encore, sont appliqués en l'absence de tout contrôle de la part des représentant-es des personnels ce qui affaiblit de fait la transparence de leur mise en œuvre. La FSU dénonce et poursuivra son combat contre le développement des postes à profils et du recrutement à la main du local.	
117	Les suppressions ou le nombre insuffisant de postes, la perte importante d'attractivité, les carences des recrutements, l'insuffisance de moyens pour la formation continue soumise à des injonctions managériales nourrissant des logiques adéquationnistes de très court terme sont autant de facteurs qui entravent la mobilité professionnelle au cours de la carrière.	
118	La FSU réaffirme que les besoins permanents doivent être couverts par des fonctionnaires titulaires afin de répondre aux exigences de continuité, de qualité et d'égalité d'accès et de traitement sur l'ensemble du territoire. Attractivité et mobilité sont deux problématiques liées qui se nourrissent l'une de l'autre. La	

	FSU rappelle que le droit à la mobilité qu'elle soit géographique ou professionnelle est un droit statutaire. La FSU réaffirme que tous les agent·es doivent avoir la perspective de pouvoir un jour exercer dans la zone géographique qu'ils et elles souhaitent et/ou d'avoir les moyens de changer d'activité professionnelle.	
119	II.3.5 La formation au croisement des enjeux de carrière, de métier et d'aspirations personnelles	
120	La formation professionnelle doit être un outil constitutif d'une maîtrise par les personnels de leur métier, favoriser l'accomplissement personnel et soutenir les projets de carrière et de mobilité, à l'inverse de toute approche managériale utilitariste, descendante et prescriptive. Tou·tes doivent en conséquence bénéficier d'une formation initiale. La FSU défend un droit effectif à la formation continue, choisie et accessible sur le temps de travail et de service pour préserver le droit à congés. Elle récusé tout détournement de ce droit aux seules adaptations à l'emploi. Aujourd'hui, la mise en œuvre du CPF ne répond pas à ces enjeux ni ne garantit l'opposabilité du droit.	
121	Concernant le congé de formation professionnelle, la FSU revendique le maintien de la rémunération sur l'ensemble de sa durée pour que le droit affiché soit effectif pour tous les personnels.	
122	Pour la FSU, afin de conjuguer droit à la formation et continuité de service, des volants de personnels titulaires dédiés au remplacement doivent être mis sur pieds par les employeurs.	
123	Les budgets dédiés doivent être prévus et abondés en conséquence des besoins.	
124	II.3.6 Seconde carrière	
125	De plus en plus de personnels envisagent de changer de perspective professionnelle. La FSU exige que des réponses leur soient apportées, notamment par la mise en place de budgets adéquats à hauteur des besoins pour que tous les dispositifs existants soient réellement accessibles.	
126	La formation continue doit être un outil pour favoriser la réalisation des projets de reconversion professionnelle souhaités par les agent·es.	
127	L'expérimentation de la rupture conventionnelle est à l'image de la LTFP qui l'a instaurée : un élément de remise en cause statutaire. La FSU revendique son remplacement par la possibilité effective de seconde carrière professionnelle.	
128	La FSU reste vigilante à ce que les conditions d'accès à l'emploi titulaire en seconde carrière ne mettent pas en concurrence les personnels	
129	II.3.7 Fin de carrière	
130	Les employeurs publics sont informés par leurs services et régulièrement alertés	

	par la FSU sur les formes particulières d'exercice des métiers des agent·es et l'usure professionnelle qu'elles entraînent, sans que cette problématique ne soit pour autant réellement prise en compte dans les réflexions sur les fins de carrière. Les dernières réformes rallongeant la durée d'activité pour une retraite complète ne font qu'aggraver la situation.	
131	La FSU demande à ce que s'ouvre un véritable dialogue avec le ministère de la Fonction publique et les ministères de tutelle pour adopter des mesures d'aménagement et d'allègement des fins de carrière afin que les agent·es puissent remplir sereinement leurs missions tout au long de leur carrière. En ce sens, la FSU continue de porter le retour de la CPA. Dans l'attente d'obtention de cette revendication, pour la FSU, il est urgent de modifier les conditions d'accès à la retraite progressive pour que ce dispositif soit de droit.	
132	II.4 Défendre les personnels contractuels, gagner leur titularisation !	
133	II.4.1 Améliorer la situation des personnels contractuels	
134	La FSU continue de combattre la précarité et de dénoncer le recours accru à la contractualisation qui fragilise le statut de la Fonction publique. Afin d'éviter la concurrence entre les statuts et les administrations, la FSU revendique une revalorisation des salaires des contractuel·les, prenant en compte l'ancienneté et l'expérience professionnelle des agent·es, en cohérence avec les grilles nationales identifiées pour chaque catégorie de personnel.	
135	Il doit être mis fin au recours aux vacances massivement pratiqué pour les chargé·es d'enseignement dans les formations supérieures, qui prive les intéressé·es des garanties associées aux contrats de droit publics.	
136	II.4.2 Pour un plan massif de titularisation des contractuel·les	
137	La FSU revendique un plan massif de titularisation des contractuel·les, et que le recours aux contrats redevienne une exception au sein de la Fonction publique.	
138	Les modalités de titularisation doivent tenir compte des acquis de l'expérience pour faciliter l'accès aux corps de fonctionnaires. Des mesures facilitant la naturalisation doivent permettre l'accès à la titularisation aux contractuel·les non ressortissant·es de l'UE. La FSU revendique le réemploi de toutes et tous jusqu'à leur titularisation effective.	
139	Tous les mandats adoptés à Metz pour la lutte contre la précarité et les droits des contractuel·les sont plus que jamais d'actualité.	
140	II.4.3 Créer des corps et cadres d'emplois, requalifier les métiers	
141	II.4.3.1 AESH et APSH	
142	La situation des APSH nécessite d'être clarifiée. Essentielles pour l'accès à	

	l'emploi des personnels en situation de handicap, ils et elles doivent accéder au CDI comme les AESH.	
143	Incontournables dans la réalisation de l'École inclusive, les AESH sont maltraité-es par l'Etat. Puisqu'elles/ils exercent des missions permanentes et pérennes, leur métier doit être reconnu. La FSU réaffirme son mandat de création d'un corps de la Fonction publique de catégorie B intégrant et reclassant les AESH et les APSH déjà recruté-es, la mise en place d'une réelle formation initiale et continue. D'ici-là, nominations et mobilités doivent se faire en fonction de critères définis et transparents.	
144	Malgré la refonte de la grille et l'avancement triennal automatique, la FSU dénonce un plancher toujours trop bas, un espace indiciaire trop étroit et la non prise en compte de l'ancienneté acquise en contrat aidé.	
145	Le droit à l'indemnité REP/REP+ est une victoire : son montant doit être le même que celui des autres personnels.	
146	La prise en charge par l'Etat de l'accompagnement sur le temps méridien n'est pas une augmentation pérenne du temps de travail. La FSU revendique des obligations réglementaires de service dérogatoires de 24 heures d'accompagnement hebdomadaire auxquelles s'ajoutent les missions connexes pour un temps plein.	
147	La formation sur le temps de travail doit se renforcer, avec des équipes pluridisciplinaires du secteur du handicap et porter sur des questions en lien direct avec les préoccupations professionnelles des AESH. La création de brigades de remplacement favorisera les départs en formation ou en congé.	
148	La FSU réclame la fin des PIAL et de l'expérimentation des PAS. Ces dispositifs dégradent les conditions de travail des AESH pour une mutualisation à outrance. Prétendre mieux répondre aux besoins des élèves ne doit pas se traduire par plus de précarité pour les personnels.	
149	II.4.3.2 Assistant-es Familiales et familiaux	
150	Près de 40 000 agent-es de la protection de l'enfance, très majoritairement employé-es par les Conseils départementaux depuis la loi du 27 juin 2005, sont maintenu-es dans un statut d'agent-es contractuel-les de la Fonction publique territoriale. Ils et elles sont soumis-es à un environnement juridique complexe, notamment en raison des différents règlements départementaux pour lesquels aucune harmonisation n'existe au niveau national. Il est essentiel de créer pour ces professionnel-les précaires, maillons indispensables de la chaîne de la protection de l'enfance, un statut plus protecteur, mieux rémunérateur et mieux défini sur l'ensemble des volets de leur cadre professionnel. Ce nouveau statut repose sur leur titularisation, un cadre d'emplois et un déroulement de carrière spécifique.	

151	II.4.3.3 Requalifier les métiers !	
152	La FSU revendique que, dans toute la Fonction publique, des plans de requalifications des emplois soient mis en œuvre pour permettre la promotion des personnels qui exercent des fonctions relevant de corps ou cadres d'emplois hiérarchiquement supérieur au leur ou pour tenir compte de l'évolution des métiers. Ces plans devront aussi permettre de revaloriser les métiers, souvent à prédominance féminine, aujourd'hui déqualifiés.	
153	À titre d'exemple, les agent·es territoriaux·ales spécialisé·es des écoles maternelles doivent être classé·es en catégorie B. Les fonctions d'exécution étant résiduelles dans la filière administrative, les emplois d'adjoint·e administratif·ve doivent être requalifiés dans le corps des secrétaires administratif·ves.	
154	II.5 Rémunérations, l'urgence d'augmentations générales	
155	Pour la FSU, la rémunération des personnels de la Fonction publique doit être d'abord et à titre principal déterminée sur le fondement des carrières des corps et cadre d'emplois et de leur déroulement. C'est la garantie première de l'égalité de traitement qui préserve de tout arbitraire. À l'opposé des politiques d'austérité et au développement de logiques managériales d'individualisation, la FSU revendique la revalorisation générale des traitements et rémunérations et des pensions.	
156	II.5.1 Les rémunérations entre austérité et logiques anti-statutaires	
157	L'austérité récurrente et l'offensive managériale, visant en permanence à individualiser et à décorrélérer une part sans cesse croissante des rémunérations des fonctionnaires du déroulement indiciaire de la carrière, les rendent de moins en moins lisibles et de plus en plus inégalitaires. Ainsi le gel inadmissible de la valeur du point d'indice, la faiblesse des revalorisations des grilles indiciaires, le développement de l'indemnitaire individualisé viennent nourrir la perte d'attractivité de nombreux métiers de la fonction publique.	
158	Et ce déni de reconnaissance de l'engagement professionnel et des qualifications des personnels aggrave la perte de sens de la carrière et du métier ressentie par de nombre d'entre eux et elles.	
159	La FSU revendique un traitement pour l'essentiel assis sur la carrière et évoluant sensiblement à chaque avancement et promotion, et défend l'instauration d'un mécanisme d'indexation des rémunérations sur les prix.	
160	II.5.2 Un décrochage accru des rémunérations	
161	Selon les données de l'Insee, entre la crise de 2008/2009 et 2021, le salaire moyen (EQTP) a augmenté en euros constants de 5,8 % dans le privé soit en moyenne 0,5 % par an. Dans la Fonction publique, sur cette même période,	

	l'augmentation est seulement de 1 % soit une moyenne inférieure à 0,1 % par an. En outre, les mesures générales intervenues ont été imposées au gouvernement par une très forte inflation et sont restées bien inférieures à celle-ci.	
162	Dans cette situation, en plus de l'indexation sur les prix, la FSU confirme sa construction revendicative des précédents congrès et défend un plan pluriannuel combinant la revalorisation de 20 % du point d'indice et l'attribution uniforme de 70 points d'indice.	
163	II.5.3 Reconnaissance et attractivité des métiers et carrières	
164	Pour la FSU, la revalorisation générale des traitements et rémunérations relève d'une revendication d'urgence pour les agent-es, les services publics et leurs usager-es qui doit être complétée d'une reconnaissance effective des métiers : tous les effets de déclasserement et de déqualification doivent être combattus.	
165	La FSU refuse absolument la logique managériale qui vise à conditionner une revalorisation à des contreparties : augmentation du temps de travail, alourdissements de charge de travail, dénaturerement des métiers, mérite, remise en cause des missions...	
166	II.5.4 En finir avec l'indemnitaire de complément salarial, combattre sa dérive managériale et rémunérer objectivement les sujétions particulières	
167	Depuis 25 ans, sont menées des politiques 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 salariale entre les femmes et les hommes, d'égalité de traitement avec de surcroît des conséquences négatives sur la protection sociale et le montant des pensions.	
168	Des lieux d'exercices aux conditions particulières nécessitent des investissements massifs de l'État avec des mesures spécifiques de rémunération ou de carrière, pour assurer la continuité territoriale du service public, notamment en Outre-Mer. Pour faire face à la cherté de la vie, la FSU revendique une augmentation du taux du complément de rémunération chaque fois qu'il est inférieur à la réalité des prix articulée à des mesures de blocage de ceux-ci. L'octroi de mer doit être aboli. Le complément de rémunération doit être maintenu lorsque l'état de santé nécessite des soins prolongés sur le territoire métropolitain.	
169	La FSU dénonce l'intéressement individuel et collectif, la rémunération au mérite et l'individualisation des rémunérations au moyen de logiques contractuelles ou par fixation d'objectifs qui fragilise les garanties statutaires et dégrade les services publics et sert le plus souvent à pallier le manque de postes.	
170	La FSU revendique au contraire l'harmonisation des indemnités et de leurs	

	montants afin de les intégrer dans le traitement. La revalorisation des rémunérations doit se faire par l'indiciaire et les indemnités doivent se limiter à l'exercice identifié de sujétions particulières. Elle exige une rapide et ambitieuse nouvelle mesure de transfert primes-points.	
171	II.6 Égalité professionnelle : concrétiser les avancées, en gagner de nouvelles	
172	La FSU porte des revendications fortes pour améliorer la vie professionnelle des agentes, les protéger des violences sexistes et sexuelles au travail, éradiquer les inégalités de salaire et de carrière pour une égalité sans condition. Le 2 ^e accord égalité Femmes/Hommes dans chaque versant de la Fonction publique que la FSU avait contribué à enrichir, et signé en novembre 2018, devait être un outil pour construire et mettre en œuvre des leviers opérationnels pour l'ensemble des agent-es des trois versants.	
173	Le bilan des premiers plans d'actions trisannuels issus de l'accord égalité démontre un déploiement extrêmement lent et une mise en œuvre insuffisante. Les ministères et les employeurs publics n'ont pas pris la mesure de l'urgence sociale que constitue cet enjeu d'égalité femmes/hommes. Si des outils sur les VSST ont été arrachés, ceux-ci ne sont toujours pas opérationnels faute de volonté politique et de financement, sans parler des nouveaux plans d'actions pour l'égalité professionnelle qui s'annoncent en deçà des premiers. Dans la Fonction publique de l'État, les ministères ont clairement freiné toutes avancées possibles en ne dédiant aucun budget pour ces accords.	
174	Pour la FSU, l'éradication des causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes réclame une réelle volonté politique qui nécessite l'objectivation de ces inégalités et qui aille au-delà des politiques d'affichage via des labellisations sans effets concrets. La mise en place de l'index égalité professionnelle, à laquelle s'est opposée la FSU, ne permettra aucune évolution positive car celui-ci est mal construit. Il survalorise deux facteurs : le problème de manque de parité dans les instances de direction et le retour des congés maternité et sous-estime le problème des écarts salariaux. En outre, il passe sous silence au moins deux facteurs majeurs : la dévalorisation des métiers féminisés et les temps partiels imposés.	
175	L'assignation d'origine patriarcale des femmes, notamment aux métiers du « care », a des conséquences sociales importantes sur leur rapport au travail qui leur est ainsi prescrit, les niveaux de leurs rémunérations et la santé physique et mentale. La FSU poursuivra son travail d'analyse et renforcera son corpus revendicatif d'émancipation.	
176	La FSU continuera, lors des mobilisations et dans les instances, à porter des revendications concrètes pour rendre l'égalité professionnelle effective, qui	

	<p>177</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revaloriser les métiers et les rémunérations et notamment des métiers les plus féminisés. 	
	<p>178</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la mixité des métiers. 	
	<p>179</p> <ul style="list-style-type: none"> • En finir avec la précarité en garantissant des temps complets à toutes les agentes. 	
	<p>180</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer que la situation des personnels en congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne fasse pas obstacle à leur réemploi et que ces congés soient pris en compte dans la durée de leur service. 	
	<p>181</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supprimer les écarts de salaires et de pensions, et mettre en place des mesures de rattrapage pour les femmes discriminées durant leur carrière, le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement, et le refus de tout dispositif qui constituerait des discriminations directes ou indirectes. 	
	<p>182</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éradiquer les VSS dans la sphère professionnelle et protéger les femmes victimes. 	
	<p>183</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtenir de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée en complément de l'allongement des congés maternité et paternité. La FSU réclame l'effectivité du droit à 3 ans de congé parental, avec le maintien de la rémunération complète et de véritables dispositions sur le partage entre les parents. La FSU veillera à ce que ces dispositions ne fassent obstacle ni au déroulement de carrière, ni à la mobilité, ni au réemploi, ni au droit à pension. 	
	<p>184</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte des questions spécifiques de santé des femmes et de leur impact sur le travail. Les menstruations et la ménopause peuvent engendrer des douleurs invalidantes. Les femmes doivent pouvoir bénéficier d'autorisation d'absence rémunérées et sans justificatif médical. 	
	<p>185</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former les personnels au sein de la médecine préventive des employeurs publics sur les questions de violences faites aux femmes dans la sphère conjugale et engager un travail de prévention auprès des agentes par des outils très concrets tels que le "violentomètre". 	
	<p>186</p> <p>II.7 Les conditions de travail et de son exercice</p>	
	<p>187</p> <p>II.7.1 Nouvelles réalités et flexibilisation managériale</p>	
	<p>188</p> <p>II.7.1.1 Télétravail</p>	
	<p>189</p> <p>Le développement du télétravail dans la Fonction publique s'est accéléré depuis la crise sanitaire. Si la demande sociale existe et participe de stratégies de conciliation vie personnelle-vie professionnelle ou de limitation des temps et coûts des trajets domicile-travail, les effets sur les collectifs de travail sont bien réels. En outre, son développement est désormais aussi un instrument managérial pour (ré)organiser les services et flexibiliser davantage le rapport au</p>	

	travail.	
190	La FSU revendique que le volontariat et l'initiative de l'agent·e demeurent une condition <i>sine qua non</i> . Elle demande à ce que les effets sur les collectifs de travail soient aussi l'objet d'approche qualitative dans les rapports sociaux uniques.	
191	II.7.1.2 Réduction des espaces et flexibilisation des lieux de travail	
192	Le développement des pratiques de travail à distance conduit les employeurs publics à avancer sur la réduction des espaces de travail. Le développement de lieux de travail flexibles s'accélère au détriment des personnels qui doivent s'y adapter. Cette flexibilité qui se traduit par des changements de lieux, d'horaires, de modalités de travail, constitue une forme de précarité.	
193	La FSU combat toutes ces dégradations des conditions de travail.	
194	II.7.1.3 « Semaine en quatre jours », désarticulation et densification du travail	
195	Le gouvernement Attal a lancé une expérimentation de l'organisation hebdomadaire du travail sur la base de la « semaine en quatre jours ». Sans réduction du temps de travail afférente, cela revient à densifier davantage la journée de travail et introduire des ruptures dans les collectifs de travail. Dans le contexte de développement des pratiques managériales de subordination et d'individualisation du rapport au travail des personnels, la FSU est opposée à ce type d'expériences.	
196	II.7.1.4 Autour des 1607 heures, une offensive sur le temps de travail	
197	L'objectif poursuivi par la fixation dans la loi de la durée effective du travail à 1607 heures, disposition auparavant réglementaire, est d'interdire tous les décomptes de celle-ci favorables aux personnels. L'enjeu n'est rien moins que de remettre en cause tous les acquis obtenus lors de la dernière réduction du temps de travail, quand bien même celle-ci avait pu être imparfaite ou contradictoire dans certains secteurs.	
198	La FSU s'oppose à toute dégradation des décomptes du temps de travail des personnels et aux remises en cause des accords conclus en 2002 qui en découleraient.	
199	II.7.2 Gagner la réduction du temps de travail : 32 heures	
200	Le développement des technologies numériques, l'évolution des métiers et l'engagement permanent des personnels aboutissent à ce que le travail est plus productif. Ceci doit être envisagé, non pour en faire un prétexte à l'austérité, mais pour à la fois permettre une amélioration du service public et un allègement de la charge de travail des personnels.	
201	La FSU combat toute velléité de faire de ces « gains de productivité » un terreau au développement des pressions managériales sur le rapport et les conditions	

	d'exercice du travail. C'est à l'aune de son approche émancipatrice du travail que la FSU réaffirme la nécessité d'engager une nouvelle étape de réduction du temps de travail et de porter la durée hebdomadaire de celui-ci à 32 heures, sans modération aucune de la rémunération.	
202	II.8 Santé, sécurité au travail et protection des agent·es	
203	II.8.1 Des risques connus, anciens, mais toujours présents... et des nouveaux	
204	L'employeur doit assurer la protection de la santé des agent·es. Les agent·es public·ques assurent leur service dans des conditions pouvant impacter leur santé physique et mentale. Sur les sujets d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, la FSU est présente et active, au plus près des agent·es. Elle poursuivra son engagement dans les assises de la santé au travail et sa contribution à la plateforme revendicative partagée qui y est élaborée.	
205	Une vigilance toute particulière doit être apportée à la qualité de l'air intérieur (CO ₂ , radon, amiante), ainsi qu'à l'ergonomie des postes de travail et au bâti.	
206	Le bâti professionnel doit s'adapter aux agent·es et usager·es et protéger leur santé, ainsi que des conséquences liées au dérèglement climatique (canicules, économie d'eau, séismes...).	
207	Le retard pris par l'employeur au niveau de la protection de ses agent·es exposé·es à l'amiante est inacceptable. Quelles que soient les modalités d'action, l'employeur doit reconnaître ce danger lorsqu'il existe et doit le supprimer ou le faire supprimer immédiatement. À défaut, la qualification de danger grave et imminent doit être reconnue. Les maladies des agent·es, provoquées par une exposition à l'amiante dans le cadre professionnel, doivent être reconnues et indemnisées.	
208	Le développement des pratiques managériales visant à rendre les personnels individuellement responsables de leur travail, sans prise en compte des conditions d'exercice de celui-ci, et la remise en cause de sa dimension par nature collective est un facteur de développement des risques psychosociaux et des situations d'isolement qui s'ajoute aux conditions de travail dégradées et au métier empêché.	
209	II.8.2 Des instances pour défendre les personnels	
210	Les politiques de réduction de la démocratie sociale menées sous la présidence d'Emmanuel Macron ont notamment abouti à ce que, dans le secteur privé comme dans la Fonction publique, les instances techniques dans lesquelles les personnels sont représentés pour les questions collectives d'organisation des services et établissements ont été fusionnées avec celles compétentes pour les problématiques d'hygiène, de santé et de conditions de travail. Il s'agit de	

	soumettre les enjeux HSSCT aux objectifs managériaux en les réduisant à la problématique de la réparation et à une vision étriquée de la prévention. La FSU s'y oppose résolument. En effet, si les prérogatives des FSSSCT restent majoritairement celles des anciens CHSCT, la volonté politique de diluer les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein des comités sociaux est un vrai écueil pour la défense efficace des personnels. C'est pourquoi la FSU continue de demander le retour aux CHSCT en lieu et place des FSSSCT.	
211	La FSU investit pleinement les FSSSCT pour améliorer les conditions de travail des personnels, lutter contre le new management et l'usure professionnelle dans la fonction publique. Elle exige des pouvoirs publics, employeurs, responsables de la santé et de la sécurité des agent·es, l'application de la réglementation et de la législation en vigueur.	
212	Par ailleurs, la FSU continue d'agir pour que les représentant·es des personnels qui siègent dans les conseils médicaux soient issu·es du même corps que celui des agent·es dont les dossiers sont étudiés.	
213	II.8.3 Congés pour situation familiale particulière : les améliorer et en gagner de nouveaux	
214	L'allongement des carrières, l'évolution de la prise en charge de l'autonomie et le vieillissement de la population conduit de plus en plus souvent les agent·es à s'absenter pour s'occuper de proches familiaux. Des congés sont prévus à cet effet : congé de proche aidant, congé de solidarité familiale ou congé de présence parentale. Malgré une amélioration, ces congés restent peu rémunérés et ont une durée limitée. La FSU revendique l'augmentation de la durée d'ouverture de droit à ces congés, le maintien de la rémunération et la prise en compte dans la pension.	
215	II.8.4 Usure professionnelle	
216	La notion d'usure professionnelle est inscrite dans le droit de la fonction publique en application de la loi de la transformation de la fonction publique de 2019. Elle est à la fois liée à la spécificité des formes d'exercice des métiers des agent·es et des facteurs de risques auxquels ils et elles sont exposé·es, mais aussi à la perte de sens devant les difficultés croissantes d'accomplir pleinement leurs missions de service public dans l'intérêt général.	
217	Pour la FSU, l'enjeu est donc de contraindre l'employeur à mettre en œuvre les dispositions légales, mais aussi de s'attaquer aux causes de l'usure professionnelle plutôt qu'aux seules conséquences en se dotant des moyens pour répondre à l'exigence professionnelles des agent·es.	
218	II.8.5 Santé mentale	
219	Pour la FSU, il y a nécessité d'accompagner les agent·es en souffrance et de	

	gagner l'amélioration de l'imputabilité au service des maladies mentales.	
220	La dégradation des conditions de travail peut être la cause de souffrances psychologiques, voire de pathologies liées au psychisme chez les personnels. Cela peut amener un·e agent·e à être en congé maladie. L'employeur public étant soumis à l'obligation de protéger ses agent·es, sa responsabilité est mise en cause lorsque celui-ci échoue à protéger leur santé mentale. La FSU revendique que les employeurs publics remplissent leurs obligations en faisant de la prévention professionnelle (plan de prévention, actions) et, à défaut, que les pathologies liées au psychisme soient reconnues comme maladies professionnelles.	
221	II.8.6 Renforcer les politiques en faveur des agent·es en situation de handicap	
222	Même si des évolutions positives sont observées, la FSU demande, aux employeurs publics, un renforcement de la politique en faveur des agent·es en situation de handicap. Dès leur entrée dans la Fonction publique ou au cours de leur carrière, en vue d'un maintien dans l'emploi, cela doit passer par l'attribution de moyens de compensation tels que des aménagements de postes, des allègements de service, des formations, des reclassements avec parcours de préparation. Les agent·es en droit de bénéficier de ces aides doivent être pris·es en charge immédiatement.	
223	Les aides de financement et d'accompagnement doivent correspondre aux besoins réels.	
224	La FSU exige que l'employeur soit pro-actif sur le sujet du handicap et qu'un plan pluriannuel d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et en voie d'inaptitude soit à jour et appliqué.	
225	II.8.7 Renforcer la protection des personnels	
226	Les demandes de protection fonctionnelle par les agent·es de la Fonction publique augmentent chaque année. Mais elle est encore trop méconnue ou trop souvent refusée par l'employeur.	
227	La FSU demande un renforcement des articles L-134-1 et suivants du code général de la Fonction publique, afin notamment que la protection fonctionnelle soit octroyée à tout·e agent·e qui le demande et qu'il revienne à l'employeur, lorsque le cas se présente, d'apporter ensuite la preuve qu'elle n'est pas justifiée. La protection fonctionnelle doit être accordée y compris lorsque l'agent·e est victime de faits calomnieux.	
228	Dans ce cadre, la FSU demande que l'employeur informe ses agent·es des mesures existantes pour assurer leur sécurité et que la notion de réhabilitation soit introduite.	

229	II.8.8 Renforcer l'accès à l'accompagnement et à l'aide sociale	
230	La paupérisation d'un nombre grandissant de personnels, notamment du fait des politiques de rémunération menées ou du recours accru à la précarité nécessite que les services sociaux en faveur des agent·es soient renforcés par une augmentation de leurs moyens et du nombre d'assistant·es de service social.	
231	II.9 Renforcer les droits sociaux des agent·es	
232	II.9.1 Améliorer la protection sociale des agent·es	
233	Par son ordonnance du 17 février 2021, le gouvernement, mettant à profit le contexte d'affaiblissement des rémunérations des agent·es public·ques, a poussé la logique de fragilisation de la Sécurité sociale en promouvant un modèle assurantiel de la protection sociale complémentaire. La FSU maintient sa vive dénonciation de cette politique qui transfère la part de financement (cf. thème 3) devant relever de la solidarité entre toutes et tous et marchandise de fait davantage la protection sociale. Dans le contexte de dégradation des conditions de travail, d'allongement des carrières et de recul de la couverture des risques liés à la santé, la FSU poursuit son action pour que les employeurs publics assument les financements les plus hauts possibles pour des garanties sans cesse élargies afin de préserver l'intérêt des personnels et pousser sa revendication, la seule viable de manière universelle, du « 100 % Sécu ».	
234	Les avancées en termes de droits statutaires (CLM pour les titulaires, congé maladie et grave maladie pour les contractuel·les) obtenues dans le cadre de l'accord prévoyance pour la Fonction publique de l'État doivent encore être renforcées (augmentation de la durée de CMO rémunéré à taux plein ou la révision des conditions d'obtention du CLM) et transposées dans les autres versants.	
235	La FSU continuera d'intervenir pour obtenir le nécessaire couplage des contrats en santé et en prévoyance garantissant une couverture plus complète des agent·es notamment en cas d'arrêt long. Il faudra aussi obtenir une augmentation de la participation employeur, y compris en matière de solidarité intergénérationnelle pour assurer la continuité des droits à un haut niveau de couverture pour les retraité·es.	
236	II.9.2 Action sociale	
237	L'action sociale accompagne la vie quotidienne des agent·es actif·ves et retraité·es et participe à promouvoir leurs droits.	
238	Il faut supprimer les différences selon les ministères et secteurs de la Fonction publique et rendre ces droits visibles et accessibles à toutes et tous.	
239	Il faut les améliorer et notamment ceux liés au logement, particulièrement dans	

	les secteurs géographiques les plus onéreux devenus inaccessibles aux agent·es de la Fonction publique.	
240	Depuis le 1 ^{er} octobre 2023, les retraité·es de la Fonction publique n'ont plus accès aux chèques-vacances. La FSU revendique un retour à ce droit pour toutes et tous.	
241	Les prestations d'action sociale doivent être définies de manière à soutenir la combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes et renforcer l'accompagnement du handicap et de la dépendance.	
242	Indépendamment de la nécessaire revalorisation des salaires, l'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés et utilisés à plein par les instances d'action sociale. La non-consommation de ces budgets sur une année ne doit pas avoir pour conséquence la réduction de ceux des années suivantes. Dans les instances en charge de l'action sociale, la FSU intervient pour que l'ensemble des crédits soient effectivement utilisés.	
243	La FSU, attachée à la définition et la mise en œuvre de l'action sociale par les personnels eux-mêmes, s'oppose à toute externalisation de l'action sociale et revendique un renforcement des services d'action sociale.	
244	II.10 Assurance chômage	
245	La FSU prend acte de l'abandon de la dernière réforme. Pour autant, la politique « pro-business » menée depuis 2017 contre les droits sociaux attachés au travail touche directement celles et ceux qui en sont privé·es. La réforme de 2019 de l'assurance chômage et ses « ajustements » intervenues en 2021 ont fortement impacté les privé·es d'emploi par des diminutions de l'accès aux droits de 14 %, de la durée d'indemnisation de 25 % et du montant moyen de l'allocation chômage de 17 %. La FSU s'opposera à toute nouvelle dégradation et continuera la bataille pour la reconquête des droits sociaux incluant le droit au travail.	
246	II.11 Retraites	
247	L'intégralité des mandats élaborés et votés au congrès de Metz en février 2022 est toujours d'actualité. Ainsi, la FSU réaffirme son attachement au droit à la retraite dès 60 ans (et même plus tôt pour les métiers pénibles) avec un taux de remplacement de 75 % calculé sur le meilleur salaire pour 37,5 annuités de cotisation. La FSU continue à s'opposer aux « réformes » des retraites qui ont conduit depuis trente ans à faire reculer lourdement les droits de tous·tes les salarié·es et à baisser le niveau des pensions. La suppression de la surcote et de la décote, la prise en compte des années d'études, de stage et de formation dans le nombre de trimestres cotisés ainsi que l'amélioration de la situation des polypensionné·es restent déterminants dans les batailles à mener de même que	

	la sauvegarde du Code des pensions, élément fort du statut des fonctionnaires. Il doit être défendu face aux menaces récurrentes d'un alignement du régime particulier des fonctionnaires sur le régime général des salarié-es en échange de l'intégration des primes et indemnités dans le calcul de la pension.	
248	Comme le montre la décision de reporter à juillet 2025 l'ajustement annuel des pensions au titre de l'année 2024, sans changement de logique politique, les futur-es retraité-es auront des pensions encore plus faibles conduisant à leur paupérisation croissante et à encore plus d'inégalités femmes-hommes. Les réformes des retraites mises en place engendrent des coûts en matière de santé liés à l'allongement de la carrière. Le discours gouvernemental et celui de la commission européenne autour de la réforme de 2023 a été axé autour d'un équilibre financier du système par la baisse du niveau des pensions dans la continuité des politiques menées par les gouvernements successifs depuis 30 ans dans le seul but de réduire les dépenses publiques. Bien au contraire, la FSU poursuit son combat pour le financement solidaire des retraites, enjeu majeur de société et exige la revalorisation des pensions avec le retour à l'indexation des pensions sur le salaire moyen sans incidence sur les comptes de l'assurance vieillesse puisque la revalorisation est directement fonction des cotisations encaissées.	
249	Alors que la disparition de l'ITR est programmée pour 2028, la FSU revendique le maintien des conditions de vie des retraité-es Outre-Mer en construisant un dispositif, étendu aux trois versants de la Fonction publique et à l'ensemble des territoires, fondé sur la répartition, seul principe de solidarité à même de répondre aux enjeux.	
250	Les retraites sont une question de répartition de la richesse produite. Pour élargir le financement des divers champs de la protection sociale dont celui des retraites, il faut réduire les profits et dividendes, augmenter les salaires, élargir l'assiette de collecte des cotisations en intégrant notamment les revenus d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, lutter contre le chômage en mettant l'accent sur la création de nouveaux emplois autour de la transition écologique pour augmenter le nombre de cotisant-es, assurer effectivement l'égalité salariale et professionnelle femmes/hommes, abandonner les exonérations et allègements de cotisations patronales qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d'emploi, et mettre à contribution les revenus financiers à travers une cotisation sociale à la même hauteur que celle sur les salaires et en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale.	
251	La FSU réclame le rétablissement des bonifications pour enfants supprimées en 2003 ayant un effet significatif sur les montants de pension des femmes. Cette attaque faite aux femmes fonctionnaires a entraîné une diminution mécanique de leur pension qui va fortement s'accélérer dans les prochaines années. Ce	

recul social va aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes. Les pensions de réversion doivent être versées sans conditions de ressources ni d'âge, pour tous les régimes. L'accès à la pension de réversion doit être ouvert aux couples pacsés ou vivant en concubinage déclaré.	
---	--