

11^e CONGRÈS
NATIONAL

RENNES
3-7 FÉVRIER
2025



Thème 2

Sortie de plénière - Adopté

« Pour le service public, la Fonction publique et le statut ! »

RAPPORTEUR·ES

Muriel BILLAUX, Claire BORNAIS, Pierre CAMINADE, Guislaine DAVID, Grégory FRACKOWIAK, Geneviève LAURENSEN, Bruno LEVEDER, Emilie MOREAU, Emmanuel SECHET, Jérôme THOMAS

N°	Sortie de plénière - Adopté
1	THÈME 2 - Pour le service public, la Fonction publique et le statut !
2	Introduction
3	La conception française des services publics, confortée par le Conseil National de la Résistance à la Libération, c'est-à-dire principalement opérés par les trois versants de notre 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 et de garantie de préservation des conditions de vie de toute la population. Face aux attaques des tenants de la marchandisation généralisée et dérégulée, dans cette période de grande instabilité, de conjonction de plusieurs crises, de développement de la précarité et d'aggravation des inégalités, leur renforcement est donc une nécessité. C'est l'inverse des logiques de privatisations ou de spéculations sur les finances publiques, pour répondre à l'exigence d'une société fondée sur l'égalité et la justice, plus solidaire et plus redistributive. Garantir partout l'accès pour toutes et tous à des services publics de qualité, 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. Cette exigence est particulièrement forte dans les territoires ultra-marins.
4	Lorsque les services publics et leurs agent-es 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, illustré par la difficulté d'accès aux services publics. De la même manière, le RN, développant un discours mensonger, antiscientifique et complotiste sur l'environnement, 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 et les plus vulnérables, et en tenant un discours hypocrite sur les services publics. La lutte pour la défense des services publics, celle contre les idées d'extrême droite et contre les politiques ultralibérales sont intimement liées. La FSU y est engagée.
5	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.
5A	Ce faisant, ces attaques, par l'affaiblissement des garanties collectives qu'elles organisent, portent atteinte aux solidarités professionnelles, notamment par l'introduction de dispositifs mettant les agent-es en concurrence entre eux, et individualisant les conditions d'exercice de leurs missions et de déroulement de leurs carrières. La défense des services publics est plus que jamais d'actualité face à ces attaques.
6	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 publique issus du programme du Conseil National de la Résistance 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·ères.
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 et le Code des pensions civiles et militaires, 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 pensions et les rémunérations et garantir le rendu du meilleur service public dans l'intérêt général. Elle rejette toute forme de privatisation, d'externalisation, 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 environnementales et économiques
11	Les SP doivent recevoir les moyens pour répondre aux besoins pérennes des populations et ont un rôle irremplaçable et structurant face aux crises politiques, sociales, économiques et environnementales que notre pays connaît. Face aux catastrophes naturelles et sanitaires, 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 sans recherche de profit, en limitant les impacts sur l'environnement et les populations et dans l'intérêt général.
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 et accompagner, répondre aux besoins essentiels (accès au logement, au soin, à l'éducation, à la culture et au travail), puis intégrer sur le long terme en éduquant et formant. Il faut pour cela développer la formation des agent-es du SP. La situation à Mayotte, balayée par le cyclone Chido, est un exemple cinglant des graves conséquences que peuvent avoir des services publics démunis, en amont comme en aval des graves crises qui peuvent frapper les habitants d'un territoire.
13	Pour faire face aux crises sociales qui s'aggravent, c'est aussi vers les SP que la population se tourne. Les besoins d'accompagnement et de soutien à l'égard des personnes privées d'emploi, de logement, doivent reposer sur des SP, que nous voulons protecteurs. Ils ne doivent pas être abandonnés aux seules associations solidaires et caritatives.
14	Toutes les populations ont besoin d'une véritable information sur leurs droits et de pouvoir y accéder pleinement, singulièrement les plus précarisées. Cela permettrait entre autres de diminuer le taux de non-recours. La jeunesse, elle aussi, doit avoir pleinement accès à une éducation émancipatrice, dans des formations initiales véritablement ambitieuses. Les salarié-es ont aussi besoin des services publics pour la formation continue et pour les protéger : conditions de travail accidentogènes, risques psycho-sociaux, adaptation du bâti pour faire face à la crise climatique, non-paiements des salaires, restructurations et plans sociaux, emploi non déclaré, non-respect des droits syndicaux ...
15	À l'opposé des mantras réactionnaires sur une société autoritaire, nous soutenons l'idée d'une sécurité publique au service de toutes les populations. La FSU se bat pour une sécurité publique respectueuse des grands principes démocratiques. L'action des forces de l'ordre ne saurait être instrumentalisée pour stigmatiser certaines catégories de la population et restreindre les libertés publiques fondamentales.
16	De même, la perte d'autonomie peut concerner tous les âges de la vie et les services publics doivent y répondre. Elle nécessite une prise en charge publique et une loi de programmation et de financement. Un service public national est la seule réponse aux besoins des personnes, de leurs familles et des salarié-es, contrairement à un SP départemental intrinsèquement inégalitaire. La liberté effective de choix (domicile ou établissement) est une nécessité. Les Ehpad, à l'exception de ceux du privé lucratif, doivent bénéficier de financements publics suffisants et pérennes. Le secteur de l'autonomie ne peut être asservi 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-ères des hôpitaux, les parents d'élèves lors de la carte scolaire (contre les fermetures de classes, d'écoles, suppression des postes...), les habitant-es face à la fermeture programmée d'un bureau de poste... Même si le rapport de force reste souvent insuffisant, à cause de son caractère local, les pétitions, rassemblements, articles de presse, les interventions auprès des élu-es démontrent l'importance de ces SP aux yeux des usager-ères, qui rappellent aussi leur attachement à une présence physique des SP dans leur quotidien, au contraire, des plateformes numériques. Les SP sont aussi un élément essentiel dans l'aménagement du territoire participant à la construction du lien social, autant dans les zones rurales et ultra-rurales que dans les quartiers populaires des grandes villes, dans l'hexagone comme dans les territoires ultramarins ou pour répondre aux besoins de mobilité à toutes les échelles. Ils permettent de combattre les inégalités territoriales croissantes, la désertification et l'isolement, le sentiment d'abandon et de relégation. La FSU exige un investissement massif dans les SP, l'arrêt des fermetures des SP et le retour des SP de proximité.
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-ères, qui ne perçoivent pas la cohérence des attaques, notamment à cause d'une temporalité différente selon les services et publics concernés. De surcroît, celles et ceux qui cherchent à détruire les services publics cultivent à dessein l'opposition entre les fonctionnaires, présenté-es comme des privilégié-es et les salarié-es du privé. La FSU doit poursuivre ses campagnes promouvant une vision moderne d'une Fonction publique au service de l'intérêt général et montrer la cohérence du projet antisocial de la destruction des SP et de la FP.
20	I.1.3 Pourtant, des politiques publiques destructrices
21	Les gouvernements successifs et des collectivités territoriales depuis une vingtaine d'années ont systématiquement affaibli les SP, en les privatisant et en les incitant à la rentabilité, en enlevant des moyens humains et matériels, en prônant l'utilisation du tout 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-ères. Ils portent donc une lourde responsabilité dans le délitement des solidarités et dans la désorganisation/les dysfonctionnements de ces services publics. L'affaiblissement des SP a entraîné une dégradation de leur perception, ce qui les rend plus facilement attaquables par les réformes néolibérales.
22	Les SP ont été éloignés des usager-ères, 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-ère 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. Cela conduit à une désespérance et à une frustration ainsi qu'à une mauvaise image du service public. La vie quotidienne des habitant-es (documents officiels, justice, emploi, organismes sociaux, administrations

	<p>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 de places en crèches publiques, en milieu adapté, et un accueil insatisfaisant, un manque pérenne de personnels dans les écoles et établissements et d'offres de formation ainsi que par une dégradation et/ou une privatisation de la restauration scolaire. Pour certain·es des temps de transports trop longs au quotidien pour rejoindre l'école, le collège, ou le lycée ou l'enseignement supérieur. Les mineur·es à la charge des départements subissent une forte dégradation de leur accompagnement par l'ASE, aboutissant parfois à une mise en danger, faute de moyens.</p> <p>Parmi les plus impactés et vulnérables, se trouvent les mineur·es en danger ou en risque de l'être. La FSU alerte et dénonce avec force l'effondrement des moyens alloués aux services publics de protection de l'enfance.</p> <p>De même, la lutte contre les violences faites aux femmes doit faire l'objet d'un budget ambitieux et de mesures concrètes, comme demandé par les associations. Les grands discours ne suffisent pas.</p> <p>L'accès à la culture et au sport, le fonctionnement du sport scolaire sont restreints faute de financements à hauteur des besoins et d'une politique volontariste de mixité sociale et de démocratisation, véritable enjeu de cohésion sociale. Malgré les efforts de certaines collectivités territoriales, il reste encore trop souvent éloigné des classes populaires. Dans d'autres collectivités, les justifications budgétaires masquent mal une volonté de limiter la liberté d'expression et de création, voire une censure idéologique. Les cultures et classes sociales ne se rencontrent pas, ne se mélangent pas, ce qui empêche aussi de fabriquer du commun. Partout, l'accès à la culture doit être renforcé et possible à toutes et tous et pour toutes et tous.</p>
23	<p>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 une volonté constante et délibérée des politiques néolibérales depuis plus de 30 ans.</p> <p>C'est pourquoi il faut non seulement rétablir un financement suffisant des SP mais aussi mettre fin à la Loi organique relative aux lois de finance LOLF). Le pilotage des SP ne doit plus se faire par la performance et les moyens, mais bien par les besoins et les attendus du service à rendre sur tout le territoire français pour toutes et tous.</p>
24	I.2 Des services publics, facteurs d'un accès égalitaire pour tous·tes et partout
25	<p>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. Cela passe notamment par un maillage resserré.</p> <p>L'obsession de la baisse des impôts conduit à une baisse de l'offre des SP. A contrario, une politique de « redistribution élargie » augmenterait, selon l'INSEE, le niveau de vie de plus de la moitié de la population.</p>
26	I.2.1 Des services publics pour faire une société égalitaire
27	<p>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.</p> <p>Ils sont utiles au fonctionnement et à la régulation des activités économiques</p>
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, les inégalités et maintiennent le lien social.
29	<p>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 (y compris les mineur·es en situation irrégulière). Il l'est aussi en termes de transports pour des raisons écologiques. À ce titre, il ne doit pas être dégradé par des logiques budgétaires austéritaires (fermetures d'écoles, regroupements, fusions, modification de la carte scolaire.....) ou des politiques inégalitaires.</p>
30	I.2.2 Des services publics humanisés
31	La FSU lutte pour des SP où la qualité du service rendu par des fonctionnaires et agent·es, la proximité et la relation à l'utilisateur·ère sont privilégiées.
32	<p>Le tout-numérique est trop souvent le prétexte pour transformer les politiques publiques et affaiblir les SP. Il 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 personnes en situation de handicap les demandeur·euses d'emploi, les précaires, les étranger·es, et les personnes victimes d'illettrisme. Cela entraîne très souvent des pertes de droits. Le coût des équipements informatiques et l'illectronisme qui atteint un taux de 15 % en France selon l'INSEE, renforcent l'exclusion d'utilisateur·ères.</p> <p>L'utilisation du tout numérique pose également des problématiques : contrôle, éthique, fragilité et vulnérabilité des systèmes (piratages, hameçonnages, spams...).</p>
33	La FSU s'oppose à toute forme de privatisation, d'externalisation ou de démantèlement des SP et participe activement aux initiatives permettant de les mettre en échec.
34	<p>La FSU milite contre les politiques de regroupement de services publics dans de simples espaces de contact et d'accès numérique, qui déshumanisent et déséquilibrent les rapports entre agent·es et usager·ères, mettent en concurrence les territoires et pénalisent les citoyen·nes éloigné·es du numérique.</p> <p>Comme le préconise la défenseure des Droits, la FSU demande que soit garanti par la loi le droit à réaliser toute démarche par un canal non dématérialisé sans condition préalable. Elle demande donc le maintien de l'accueil au</p>

	guichet, dans chaque administration et service public, avec un personnel pérenne, qualifié et en nombre suffisant pour toutes les personnes qui souhaitent effectuer leurs démarches au guichet.
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 thèmes 1 et 3). Pour une part importante des missions, l'IA n'a pas d'utilité autre que de remplacer les personnels par des machines et ainsi faire des économies de main-d'œuvre malgré les impacts sociaux et environnementaux.
36	1.2.3 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-ères et de neutralité dans l'exercice des missions. Elles et ils luttent ainsi contre les inégalités et les discriminations et favorisent l'inclusion. La FSU revendique une politique de formation des agent-es afin de lutter contre toutes les formes de discriminations.
39	L'éducation, important vecteur d'émancipation, est confrontée à des attaques d'ampleur à tous les niveaux du système éducatif. Par exemple, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, y compris agricole, 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-ères 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, service de médecine préventive et de santé mentale des jeunes et restauration CROUS). De même les formations à l'attention des privé-es d'emploi se doivent d'être émancipatrices et qualifiantes et/ou diplômantes et non-adéquationnistes au strict marché du travail local voire national. La FSU milite pour une réelle liberté de choix professionnel et revendique l'abrogation de la loi de 2018 intitulée abusivement : « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La FSU condamne le développement d'officines privées, qui prospèrent sur les insuffisances des moyens attribués aux établissements publics d'enseignement supérieur.
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. Cette organisation du service public J&S conduit à recentrer les agent-es J&S sur de la gestion de dispositifs au lieu de développer des politiques publiques à vocation émancipatrice. 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 politique publique.
42	1.2.4 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. Ils doivent être financés par la puissance publique en faisant contribuer chacun-e à hauteur de ses moyens (94). L'intérêt général est incompatible avec la recherche de profits privés.
45	L'État doit 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 (autonomie, petite enfance) et il faut développer les crèches publiques, leur donner des moyens humains et financiers pour assurer un accueil qualitatif des jeunes enfants. Cet accueil ne doit plus être assuré dans des structures aux mains de groupes privés, recherchant la rentabilité et la rémunération des actionnaires au détriment de la qualité d'accueil des tout petits, de la sécurité des enfants et des personnels. Le soi-disant service public de la petite enfance entré en vigueur au premier janvier 2025 est très insuffisant. Pour la FSU, seule une gestion publique de l'accueil des jeunes enfants peut garantir la qualité d'accueil nécessaire à la sécurité, au bien-être et à l'épanouissement des tout petits. La FSU revendique la création d'un service public de la petite enfance permettant un accueil de qualité : 1 professionnel-le pour 5 enfants, et une réforme de la formation pour atteindre l'élévation globale des niveaux de qualification des professionnel-les de l'accueil individuel et collectif par la formation initiale et la formation continue diplômante. La FSU s'inscrit dans un mouvement de retour en gestion publique des services externalisés ou privatisés (gestion de l'eau, des déchets, des transports...). La FSU exige un plan de mobilité durable permettant un accès équitable aux services publics, notamment par le développement des transports collectifs adaptés dans tous les territoires. Elle revendique aussi la (re)nationalisation à gestion démocratique de secteurs essentiels pour l'intérêt général (énergie, communications, autoroutes, secteur bancaire...).
45A	Les Services Publics sont un investissement créateur de richesses matérielles et immatérielles pour la société. Ils participent pour une part essentielle au développement économique et social et à l'aménagement du territoire par exemple à travers la formation, les infrastructures et les transports. Ils participent à l'élévation de la connaissance,

	aux bien-être physique et moral de la population, autant de richesses immatérielles pour la société. La FSU développera dans ses écrits et discours cette réalité positive et offensive des Services Publics.
46	I.2.5 Des services publics, garants des missions essentielles de l'État
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. Ainsi, dans le cadre de la protection de la biodiversité, et du contrôle des activités économiques, les SP sont garants du respect des règles environnementales d'intérêt collectif. Ils sont également essentiels pour répondre à l'enjeu de l'accès aux soins pour toutes et tous.
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, d'externalisation, mutualisation et 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, perte qualitative du service rendu). Elle dénonce plus particulièrement le recours aux cabinets de conseils.
51	La santé n'est pas une marchandise. La FSU dénonce la financiarisation de la santé avec des hôpitaux, laboratoires de biologie, centres de radiologie et dentaires, voire soins de premier recours, contrôlés par des banques et des fonds d'investissement... L'hôpital public est en crise : services d'urgence saturés, nombreux postes de médecins hospitaliers vacants, démission de personnels infirmiers, des milliers de lits fermés en 10 ans... Les graves difficultés que rencontre l'hôpital public mettent son avenir en jeu. La FSU revendique un plan d'urgence pour l'hôpital public avec l'arrêt des fermetures de services et de lits, une dotation en lits, personnels et matériels à la hauteur des besoins, la fin de la Tarification à l'Activité (T2A), la garantie d'un service public de santé sur l'ensemble du territoire pour lutter contre les déserts médicaux (création de centres de santé en lien avec les hôpitaux de proximité), la remise en cause de la liberté d'installation des médecins... La question d'un SP du médicament associant recherche, production et distribution (mandat Metz) est toujours d'actualité, la première étape pourrait en être un pôle public. Les entreprises pharmaceutiques continuent d'engranger des bénéfices exorbitants au détriment des usager·ères. Elles abandonnent leurs activités de recherche jugées non rentables, par exemple les vaccins. Les risques de pénurie perdurent, d'autant plus que les groupes pharmaceutiques exportent en premier lieu leur production pour plus de profits. Il est urgent de sortir de la logique de marchandisation des médicaments et du matériel médical organisée par les multinationales pharmaceutiques au détriment de l'emploi en France. 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 : recherche, fabrication des médicaments sur le territoire, y compris les principes actifs, 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, éviter les pénuries et faire face à des crises exceptionnelles. Cela pose la question de l'absence de limites au libre échange et de la protection des productions françaises et européennes.
53	De même, le SP de la justice revêt une mission régalienne essentielle. De plus en plus, la séparation des pouvoirs, base de notre démocratie, est mise à mal par de nombreuses femmes et nombreux hommes politiques. Cela porte atteinte à l'impartialité et à l'indépendance de notre système judiciaire. Garant des libertés individuelles, le SP de la justice 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·ères comme pour la société) que de l'entrepreneuriat social relevant d'une démarche lucrative. La privatisation des missions régaliennes de l'État est particulièrement dangereuse en termes de libertés publiques et de capacité d'action de l'État. 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·ères devant le service public.
54	I.2.6 Un statut protecteur pour toutes et tous, une garantie pour les agent-es comme usager·ères, 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, égalité de traitement des usager·ères, 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 suffisant pour répondre à tous les besoins. 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. La FSU milite pour maintenir et renforcer le statut, en rappelant que la force et la pérennité des SP reposent sur des agent-es bien

	formé-es, respecté-es et protégé-es dans l'exercice de leurs missions. Elle mènera campagne pour redonner sens à tous les métiers de la FP et valoriser les missions des SP auprès des usager·ères, éclairant ainsi les enjeux du statut des fonctionnaires.
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 et par extension les agent-es des SP 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. Le "fonctionnaire-citoyen" n'est pas soumis statutairement à un devoir de réserve. Face aux attaques répétées, la FSU doit engager une action d'information sur les droits d'expression et la liberté d'opinion des personnels. La FSU exige le respect du droit d'expression syndicale sur les lieux de travail. Par ailleurs, la FSU et ses syndicats accompagnent les militant·es face aux mesures d'intimidation ou disciplinaires dans le cadre de sa lutte contre la criminalisation de l'action syndicale.
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. Le recours massif et organisé à la contractualisation dans la FP est une remise en cause délibérée du statut (cf. partie 2).
60	1.3 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	1.3.1 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 des gouvernements 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·ères, 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. Ce modèle se pose moins de questions quand il s'agit de subventionner les entreprises privées sans conditions et de leur accorder des cadeaux fiscaux ainsi qu'aux grosses fortunes dont le nombre augmente.
65	Du point de vue du financement du SP, l'assèchement des dotations pérennes 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·ères non directement concerné-es par ces restructurations sont rendus difficiles.
66	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. Ces dérives tendent par ailleurs à toucher les établissements agricoles du technique encouragés à faire appel aux AMI (appel à manifestation d'intérêt) et CMA (compétence et métiers d'avenir) notamment pour les exploitations agricoles dans le cadre des financements européens France 2030. Les AAP intensifient la mise en concurrence des territoires et des établissements et accentuent les inégalités territoriales. Ils intensifient également la gestion managériale des personnels et créent 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·ères 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.
67	Pour France Travail, dont la création s'est faite à effectifs constants et avec un budget amputé, les projets de sous-traitance et d'externalisation pour la mise en place de la nouvelle organisation se mettent en place, notamment le recours à l'automatisation et à l'IA ainsi que des investissements engagés de 197 millions d'euros en année pleine pour l'accompagnement. France Travail est le centre de convoitises pour les structures privées au détriment de la qualité et de l'égalité de traitement des usager·ères.
68	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·ères (missions de contrôle de l'inspection du travail rendues impossibles, 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). Alors même qu'il est urgent de renforcer les effectifs et les moyens à hauteur des besoins et ce tant au ministère du travail que dans le Service Public de l'Emploi, la FSU revendique le doublement des effectifs de l'inspection du travail à hauteur minima de 2000 recrutements d'agents de contrôle et le renforcement massif des effectifs du

	Service Public de l'Emploi.
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 leurs propres établissements à « pédagogie innovante » et « soucieux de transformation écologique », à grand renfort de communication, tout en sollicitant les fonds publics. Les menaces de décentralisation et de privatisation persistent pour le réseau des CIO. Privé de moyens et de personnels suffisants, le service public d'orientation de l'éducation nationale doit également faire face à la concurrence (startups, officines privées, associations soutenues par des fondations financées par le monde économique) de l'entreprise et de l'entrepreneuriat. Il faut renforcer les effectifs du contrôle de la formation professionnelle afin que l'État récupère les milliards d'euros dépensés pour des formations sans valeur professionnelle.</p> <p>Dans l'enseignement français à l'étranger, l'opérateur public Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (AEFE) doit cesser d'organiser sa propre concurrence par un détournement des moyens humains et financiers de l'État en faveur des investisseurs privés.</p>
70	<p>L'étendue et l'opacité des financements de l'enseignement privé par l'État et les collectivités territoriales ont été médiatisés récemment. La fédération avait initié en amont un très large arc unitaire syndical et associatif autour de la promotion de l'école laïque. Elle intensifie dans ce cadre la construction unitaire inédite d'un plan de sortie du financement public de l'école privée pour peser dans le débat public dans les prochains mois. Ce financement a été renforcé par l'accumulation de dispositifs législatifs depuis 1959 et les multiples cadeaux des gouvernements Macron comme de certaines collectivités. La FSU exige des contrôles renforcés de l'enseignement privé et que soient sanctionnées les irrégularités et dérives. La loi Debré et tous les dispositifs et lois anti-laïques doivent être abrogés. Elle demande l'application sur l'ensemble du territoire de la loi 1905, réaffirme son exigence d'abrogation du régime concordataire, dont l'enseignement religieux, de l'Alsace-Moselle comme de tous les régimes particuliers. Pour la FSU, l'argent public doit aller exclusivement à l'école publique. Il faut mettre fin au financement public de l'enseignement privé sous contrat dans la perspective de sa nationalisation (mandat de Metz). La FSU se dote d'un mandat d'étude concernant les conditions de sa mise en œuvre aboutissant à un grand service public laïque unifié.</p>
71	<p>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, ce que dénonce la FSU.</p>
72	<p>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.</p>
73	<p>Du point de vue structurel, cette logique austéritaire conduit à la logique de service minimum, considéré comme toujours bien assez bon pour les usager·ères 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, établissements scolaires).</p>
74	<p>Par ailleurs, le gouvernement n'hésite pas à instrumentaliser certains SP à des fins répressives, dénaturant leurs missions premières. Par exemple, concernant les forces de sécurité publique, le gouvernement et leur hiérarchie tolèrent aujourd'hui, voire encouragent, des pratiques discriminatoires et violentes, qui mettent en danger la population. Il y faut un état des lieux des pratiques discriminatoires, ainsi que de la place de l'extrême droite qui encourage ces dérives. Pour la FSU, l'État doit faire cesser ces pratiques.</p>
75	<p>France Travail se retrouve davantage à exercer une mission de contrôle sur l'usager·ère privé·e d'emploi, au détriment de son accompagnement dans son projet professionnel. Cette situation génère des tensions entre usager·ères et professionnel·les, affaiblit et décrédibilise le SP, en fragilisant son acceptation par la population.</p> <p>L'objectif avoué de tripler les contrôles de la recherche d'emploi alors même que les effectifs sont à la baisse et que FT va accueillir de nouveaux publics (Allocataires RSA, jeunes...) rappelle clairement les véritables objectifs de la loi plein emploi. Cela renverse la responsabilité du chômage pour ne la faire peser que sur les usager·ères oubliant ainsi les entreprises.</p>
76	<p>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. Cela met à mal le financement de missions par certaines collectivités qui tiennent à les réaliser. La FSU exige qu'enfin un bilan soit fait des différentes phases de décentralisation.</p> <p>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·ères sur tout le territoire. Cette situation contribue à mettre les SP territoriaux et leurs agent·es sous tension.</p>
76A	<p>La réforme des corps d'encadrement supérieur de la FP intervenue au cours de l'été 2019 les a profondément</p>

	<p>transformés.</p> <p>Les corps à très forte qualification et à très forte identité professionnelle ont été supprimés (corps d'inspection générale, corps préfectoral, corps diplomatique) au profit d'un corps unique d'administrateurs de l'État. C'est l'avènement d'une Fonction publique de mission qui détruit le statut.</p> <p>Cela met les hauts fonctionnaires en concurrence et remet en cause leur indépendance.</p> <p>Cette réforme s'articule avec un recours à des officines privées d'évaluation qui contribuent à mettre en œuvre des politiques néolibérales et néo-managériales à tous les niveaux de la FP. La FSU la condamne et demande sa suppression.</p>
77	I.3.2 Les luttes à mener
78	<p>La FSU poursuivra ses efforts pour rendre publics des exemples concrets de dégradation du service rendu aux usager·ères 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.</p> <p>Cela passe par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rendre visible les conséquences dues aux manques de services publics au plus près des usager·ères par des campagnes de sensibilisation locale notamment sur l'école et l'accès à la santé, aux transports, crèches, EHPAD, en s'appuyant notamment sur des enquêtes de terrains ● Montrer l'importance du lien entre salarié·es et usager·ères et l'inefficience des logiques managériales et néolibérales. ● Multiplier les rencontres et initiatives publiques auprès des usager·ères. ● Utiliser des réseaux sociaux via des capsules ou visuels courts et percutants. ● Médiatiser à toutes les échelles (nationale, régionale, locale) par tous les médias possibles nos actions conjointes personnels-usager·ères. ● Montrer l'importance du statut pour les usager·ères et l'intérêt général. ● Montrer la faisabilité financière et humaine de nos propositions pour les SP. ● Montrer ce que serait une société sans services publics. ● Développer les formations internes à la FSU ● Relancer et dynamiser l'éducation populaire à destination des usager·ères. <p>En interne, la FSU forme ses militant·es.</p>
79	<p>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.</p> <p>La FSU doit alimenter le débat public et interpeller les élu·es à l'exception de celles et ceux portant des idées d'extrême droite, et rendre publiques leurs réponses. Dans le même cadre, elle doit continuer de s'adresser aux politiques à l'exception de ceux portant des idées d'extrême droite. Dans le contexte actuel, la FSU contribuera à alimenter plus fortement la réflexion des forces en mesure de porter des débouchés politiques à nos revendications en faveur d'une alternative écologique et sociale. Notre connaissance du terrain nous permet d'apporter des mesures concrètes pour améliorer les SP. Celles-ci peuvent prendre la forme d'analyses, de diagnostics ou de livrets blancs.</p>
80	<p>La FSU doit continuer d'investir, développer et créer des cadres larges et pérennes de défense des services publics (par exemple, Collectif nos services publics, Alliance écologique et sociale, Convergence Nationale des collectifs de défense et de développement des Services Publics, etc.) afin d'impliquer plus largement les usager·ères. La FSU nouera toutes les alliances, en accord avec les valeurs de la FSU, avec les organisations d'usager·ères qui subissent la dénaturation des missions de la FP et la dégradation des services.</p> <p>La FSU travaille, autant que possible dans un cadre intersyndical, à mettre en valeur les intérêts communs des personnels et des usager·ères dans le développement des services publics et pour mener les luttes nécessaires.</p>
81	<p>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. Une réforme fiscale basée sur le partage des richesses s'impose. Les politiques néolibérales des gouvernements favorisent les entreprises et le capital au détriment de l'intérêt général.</p> <p>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.</p> <p>La FSU doit bien plus systématiquement mettre en avant les décryptages et analyses ayant vocation à faire apparaître qu'il y a des alternatives économiques, de justice fiscale et sociales crédibles, pour renforcer et développer les services publics.</p> <p>Il est nécessaire d'organiser localement et nationalement des stages communs avec ces organisations ou d'autres qui partagent nos valeurs, comme avec les chercheurs·ses, des réunions publiques ou des colloques.</p>
82	<p>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).</p>
83	<p>La FSU poursuit sa réflexion sur les modalités de gestion démocratique des SP.</p> <p>La gestion démocratique des SP doit intégrer les personnels, l'État et les collectivités territoriales dans leur champ de compétences. La FSU poursuit sa réflexion sur la place des usager·ères.</p>
84	Partie II – Les personnels, le cœur du service public
85	II.1 La Fonction publique de carrière, le statut général au péril des crises sociales et démocratiques

86	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'édition 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 conduit 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. Ceci aggrave les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. <i>Et</i> l'abandon de l'égalité de traitement entre les agent·es s'accompagne d'un renoncement à l'égalité de traitement des usager·ères, 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 les politiques d'austérité, la propagation des idées de l'extrême droite ou lors de son accession aux responsabilités dans des collectivités territoriales ou au pouvoir 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, de défendre et accompagner 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·ères des services publics.
91	Pour la FSU, telle est l'approche qui structure la cohérence revendicative ci-dessous. Elle défend un renforcement des garanties du statut général pour les trois versants de la Fonction publique pour en affirmer l'unité.
92	II.2 Le développement des pratiques néomanagériales : les combattre !
92A	La mise en concurrence de toutes et tous, la multiplication des tâches annexes, les injonctions paradoxales et parfois la mise en place d'un management toxique... produisent une perte de sens des métiers de la FP. La FSU s'oppose au développement de ces pratiques néo-managériales.
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 commissions paritaires 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.
94A	La FSU engage un travail d'analyse approfondie des dynamiques et les problématiques inhérentes au recours accru de travailleurs précaires dans la Fonction publique.
94B	L'accès à des postes de direction ou à des corps supérieurs, passant par la mise en disponibilité ou par le détachement sur poste de contractuel ou sur CDD est une source de dérégulation du statut. La FSU s'engage à effectuer un travail d'analyse de la légalité de ces dispositifs et de leurs dangers.
95	Des plans de titularisation doivent permettre à tous·tes les non-titulaires qui le souhaitent d'accéder à l'emploi sous statut et aux carrières de la Fonction publique par des voies diversifiées (cf. II.4.2).

96	II.2.2. Combattre les recours managériaux au disciplinaire
97	Les procédures disciplinaires doivent exclusivement 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.
98A	Le recours par les autorités hiérarchiques à la « mutation dans l'intérêt du service » ne doit pas constituer des sanctions déguisées, et servir à dénier le droit à la défense et au contradictoire en CAP.
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. Les employeurs publics doivent respecter les avis rendus par les conseils de discipline et les instances de recours doivent être rétablies.
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 : allongement de son calendrier d'application, 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, dévalorisant les premiers échelons de la catégorie A, dans un contexte global de stagnation des échelons terminaux. La FSU doit également engager une réflexion sur la catégorie A qui recouvre désormais des réalités professionnelles, de fonctions, de responsabilités, de carrière et de rémunération très différentes.
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.
104A	Elle rappelle solennellement son attachement au paritarisme et réaffirme haut ses mandats constants depuis le congrès de Clermont-Ferrand de rétablissement des compétences des CAP pour permettre de recouvrer le droit de participation des fonctionnaires pour l'examen des décisions individuelles relatives à leurs carrières (mobilité, promotion, avancement), drastiquement amputé par la loi de transformation de la Fonction publique. Celle-ci doit être abrogée !
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 considérablement aggravé l'entreprise de mitage du statut en y important à un niveau inédit et de manière cohérente des logiques managériales qui en ébranlent les fondements historiques. Une des conséquences qui heurte de plein-fouet les cultures et identités professionnelles, est la dénaturation de la notion de valeur professionnelle. Régulièrement des projets gouvernementaux illustrent la volonté d'aller encore plus loin. Vigilante, la FSU est déterminée à les combattre pied à pied et à faire échec à toute nouvelle attaque de cet acabit contre les personnels, leurs métiers et carrières.
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, et à tous ses usages à des fins de discrimination ou de division des personnels. Les mandats du congrès de Metz restent d'actualité, notamment en ce qui concerne la déconnexion de l'évaluation des procédures et opérations de gestion de l'avancement de la carrière.
108	II.3.2 Prérecrutement et recrutement par concours
109	En défense du principe d'égal accès aux emplois publics et comme garantie de l'indépendance et de la neutralité, la FSU réaffirme que le concours doit rester, et le cas échéant redevenir la norme pour pourvoir les emplois permanents de la Fonction publique. Elle s'oppose de ce fait à toutes les politiques accroissant sa contractualisation.
109A	Les concours doivent être calibrés de manière à respecter le principe de pourvoi de tous les emplois vacants par des fonctionnaires. Leur organisation et leur périodicité doivent être envisagées pour assurer la continuité de service et répondre aux besoins.

110	La FSU 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.
112A	La situation ainsi créée est un facteur déterminant de la crise d'attractivité que la Fonction publique connaît. Elle aboutit à dégrader aussi le rapport des personnels à leur travail provoquant des choix de départ de la Fonction publique (démission, rupture conventionnelle).
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 commissions paritaires 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 et cadres d'emplois, ce qui n'est actuellement toujours pas le cas.
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. Elle se bat pour que des dispositions statutaires soient prises pour en garantir l'effectivité dans les trois versants de la Fonction publique.
115	II.3.4 Mobilité : un droit attaqué !
116	En plus de la suppression des compétences des commissions paritaires 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 et ajoute ainsi à la défiance des personnels vis-à-vis des choix de gestion faits par les employeurs publics. La FSU dénonce et poursuivra son combat contre le développement des postes à profils et du recrutement à la main du local.
116A	La FSU revendique le rétablissement de règles communes, objectives et opposables, fondées chaque fois que nécessaire sur des barèmes et dont la détermination et l'application sont soumis au contrôle des commissions paritaires.
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 et sa soumission à des injonctions managériales répondent à des logiques adéquationnistes de très court terme. Ce sont autant de freins à la mobilité géographique et professionnelle au cours de la carrière.
117A	La mobilité interne à la FP doit être améliorée par la facilitation des détachements, l'augmentation de leurs possibilités et l'amélioration de la formation pour les accompagner.
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. Tou-tes les agent-es doivent donc avoir la perspective de pouvoir exercer dans la zone géographique de leur choix et/ou d'avoir les moyens de décider 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 bénéficier d'une formation initiale de qualité tenant compte de la modalité de recrutement. En conséquence, la FSU s'oppose à la réduction du temps de formation statutaire ou d'adaptation. La FSU défend un droit effectif à la formation continue, librement choisie parmi une offre développée et répondant aux besoins des agent-es et accessible sur le temps exclusif de travail et de service pour préserver le droit à congés. Elle récusé tout détournement de ce droit aux seules adaptations à l'emploi.
120A	Elle dénonce tous les recours abusifs au distanciel. Elle rappelle que le présentiel facilite les échanges de pratiques et de cultures professionnelles qui sont partie prenante de la formation.
120B	La FSU revendique un élargissement du droit pour gagner une utilisation du CPF à la libre initiative de l'agent-e, selon des critères étendus et connus de tous les personnels. 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 à 100 % et sur l'ensemble de sa durée.
122	Pour la FSU, afin de garantir l'effectivité du droit à la formation et la continuité de service, des volants de personnels titulaires dédiés au remplacement doivent être mis en place ou abondés en nombre suffisant par les employeurs.
122A	Les employeurs publics doivent informer les agent-es de l'ensemble des dispositifs de formation.
123	Les budgets dédiés à tous les dispositifs, qui doivent en priorité assurés par des opérateurs publics, doivent être prévus et abondés à la hauteur des besoins et pour garantir l'effectivité du droit.
124	II.3.6 Seconde carrière
125	De plus en plus de personnels envisagent de changer de perspective professionnelle pour divers motifs. 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 à l'ensemble des agent-es qui le souhaitent pour garantir la possibilité effective d'une seconde carrière professionnelle.
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, opaque et inégalitaire. Son objectif managérial est de faciliter les départs plutôt que d'en traiter les causes, renvoyant la responsabilité aux seuls agent-es. Dans le contexte dégradé des personnels s'en sont saisi. La FSU revendique le remplacement de ce dispositif 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, et dont la FSU continue de demander l'abrogation, 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 général des fonctionnaires. Afin d'éviter la concurrence entre les statuts et entre les employeurs publics 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 des corps et cadres d'emplois. Pour les contractuel-les en CCD dont le contrat arrive à échéance pendant leur congé maternité, la FSU exige la prolongation du contrat de la durée du congé.
134A	Le délai de quatre mois qui interrompt la continuité de l'ancienneté des contractuel-le est trop court et discriminatoire notamment envers les femmes. La FSU demande à ce qu'il soit étendu à un an, et que les périodes d'arrêt maladie ne soient pas comptabilisées dans ce délai.
135	Il doit être mis fin au recours aux vacances massivement pratiqué, par exemple dans les universités, certaines collectivités ou administrations, qui prive les intéressé-es des garanties associées aux contrats de droit publics.
135A	Pour mettre fin aux difficultés administratives que subissent les contractuel-les, il faut que les employeurs publics abondent les moyens matériels et humains de gestion des contractuel-les.
136	II.4.2 Pour un plan massif de titularisation des contractuel-les
137	La FSU revendique un plan massif de titularisation rapide des contractuel-les, et que le recours aux contrats redevienne une exception au sein de la Fonction publique. La durée et le rythme de l'application de ce plan devra tenir compte des réalités de chaque secteur.
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.

138A	La FSU dénonce particulièrement les cadres de gestion maltraitants, le manque d'accès aux formations d'adaptation à l'emploi et à la formation continue.
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 dans le contexte d'application extensive de la LTFP qui facilite le recours aux contrats et diminue significativement les recrutements par voie de concours.
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 urgemment. Essentiel·les pour l'accès à l'emploi des personnels en situation de handicap, les APSH doivent être recruté·es en nombre suffisant pour répondre aux besoins et pour cela accéder à des conditions d'emploi, sur le modèle de ce que nous revendiquons pour les AESH.
143	Incontournables dans la réalisation de l'École inclusive, les AESH, majoritairement des femmes, sont maltraité·es par l'État. Puisqu'elles/ils exercent des missions permanentes et pérennes, leur métier doit être reconnu. La FSU réaffirme l'urgence de 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 FSU en fait une de ses priorités.
143A	La FSU revendique la mise en place d'une réelle formation initiale et continue, exigeante, de qualité. Dans l'attente de la création du corps, les nominations et les mobilités, doivent se faire en fonction de critères définis et transparents. Les AESH doivent pouvoir formuler des vœux d'affectation sur des secteurs géographiques, niveaux d'enseignement et types de postes. Elles et ils doivent pouvoir choisir d'exercer exclusivement dans les établissements publics.
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. La grille indiciaire des AESH est à revoir en revalorisant chaque échelon de manière significative.
145	Le droit à l'indemnité REP/REP+ est une victoire : son montant doit être le même que celui des autres personnels. La FSU exige sa rétroactivité.
145A	La FSU demande que les AESH bénéficient de la prime d'équipement informatique.
146	La prise en charge par l'État de l'accompagnement sur le temps méridien dégrade les conditions d'exercice et ne peut être une solution pour permettre l'accès des AESH à un temps plein. L'exercice de cette mission doit rester sur la base du volontariat des personnels concerné·es. La FSU revendique des obligations réglementaires de service dérogatoires de 24 heures d'accompagnement hebdomadaire auxquelles s'ajoutent les missions connexes, prenant en compte les différentes modalités d'accompagnement et les conditions d'emploi, pour un temps plein.
147	La formation sur le temps de travail doit se renforcer être accessible à toutes et à tous de façon équitable, accompagnée de frais de déplacement, avec des équipes pluridisciplinaires du secteur du handicap et porter sur des questions en lien direct avec les préoccupations professionnelles des AESH. Des formations communes AESH/enseignant·es sont nécessaires. La création de brigades de remplacement permettrait les départs en formation ou en congé ainsi que la continuité d'accompagnement durant les congés maladie dans toutes les écoles et établissements, sans oublier les établissements agricoles et maritimes publics qui ne font pas partie des PIAL.
147A	Le recrutement doit être dimensionné pour répondre à tous les besoins permanents et de remplacement.
148	La FSU réclame l'abandon des PIAL et de l'expérimentation des PAS. Ces dispositifs dégradent les conditions de travail des AESH une mutualisation des moyens 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.
150A	II.4.3.3 : ASVP, Personnels d'animation, Éducateurs Sportifs territoriaux
150B	Les Agent·es de Sécurisation de la Voie Publique (ASVP) étaient un nouveau métier il y a 30 ans. La FSU revendique la création d'un cadre d'emplois spécifique afin d'uniformiser leur recrutement et leurs missions.
150C	La FSU revendique la modification du statut particulier des Éducateurs Sportifs Territoriaux en reconnaissant enfin leur mission d'enseignement par une compensation horaire de la nécessaire préparation au face à face pédagogique.
150D	La FSU revendique la création d'un cadre d'emplois de catégorie A spécifique à la filière animation avec les mêmes

	conditions statutaires, indiciaires et indemnitaires que celle de la filière administrative.
151	II.4.3.4 Requalifier les métiers !
152	La FSU revendique que, dans toute la Fonction publique, des plans de requalifications massives des emplois (par la transformation des emplois de catégorie C en B, ou de B en A le cas échéant) et la promotion des personnels concernés, chaque fois qu'existe un écart entre les fonctions ou responsabilités exercées et les carrières et rémunérations des personnels, 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 nombre de filières professionnelles (administrative, technique de recherche et formation). Les emplois de catégorie C doivent être requalifiés en catégorie B.
154	II.5 Rémunérations, l'urgence d'augmentations générales
155	Pour la FSU, la rémunération des personnels de la Fonction publique doit être essentiellement indiciaire et donc 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 sans contrepartie 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 décorrérer 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 et ses logiques antistatutaires viennent nourrir la perte d'attractivité de nombreux métiers de la fonction publique et diminuent de fait les pensions des futur-es retraité-es.
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 nombre d'entre eux et elles.
159	La FSU revendique un traitement pour l'essentiel assis sur la carrière et évoluant significativement à chaque avancement et promotion, et défend l'instauration d'un mécanisme d'indexation des rémunérations sur les prix.
159A	Le gel du point d'indice conjugué à la crise inflationniste conduit à augmenter significativement le nombre d'ayants droits de la GIPA, ainsi que les montants versés. Bien que le dispositif soit très largement critiquable, la non-reconduction de la GIPA pour 2024 montre la virulence avec laquelle le gouvernement entend continuer de mettre les rémunérations des agent-es publics sous le joug de l'austérité. La FSU dénonce cette mesure unilatérale et exige le versement de la GIPA pour 2024, à titre transitoire jusqu'à l'instauration d'un mécanisme d'indexation.
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, loin de répondre aux exigences portées dans les mobilisations ont été imposées au gouvernement par une très forte inflation et sont restées bien inférieures à celle-ci.
161A	Ce décrochage impacte également le calcul des pensions servies, le gel de la valeur du point d'indice ayant un effet très négatif sur leur montant.
162	Dans cette situation et pour faire face à la nécessité de rattraper les pertes relatives de rémunération et la dégradation du niveau de vie accumulées depuis des années, 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 d'au moins 20 % du point d'indice et l'attribution uniforme de 80 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-ères qui doit être complétée d'une reconnaissance effective des métiers : tous les effets de déclassement et de déqualification doivent être combattus. Cette politique volontariste est une nécessité pour relancer l'attractivité dans la Fonction publique.
164A	La FSU revendique la comparabilité véritable des carrières et l'égalité salariale dans et entre les trois versants de la fonction publique : cela passe par une harmonisation par le haut des grilles indiciaires entre les différentes filières professionnelles à niveau de recrutement égal ainsi qu'une harmonisation du montant des indemnités préalablement à leur intégration dans le traitement indiciaire.

164B	Pour avancer vers l'harmonisation des montants indemnitaires servis, la FSU revendique l'instauration d'un mécanisme garantissant aux personnels de la rémunération en cas de mobilité d'un employeur public à l'autre.
165	La FSU refuse absolument la logique managériale qui vise à conditionner une revalorisation à des contreparties et à individualiser les rémunérations (Pacte, primes, ...) : augmentation du temps de travail, alourdissements de charge de travail, dénaturation des métiers, mérite, remise en cause des missions...
165A	La FSU rappelle que toutes les rémunérations d'activité (heures supplémentaires, indemnités...) doivent être soumises à cotisations sociales et à fiscalisation.
166	II.5.4 En finir avec l'indemnitare de complément salarial, combattre sa dérive managériale et rémunérer objectivement les sujétions particulières
167	Depuis 25 ans, la part des indemnités dans la rémunération augmente au détriment de celle du traitement indiciaire, cette situation met en péril les principes de transparence et d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'égalité sur les territoires et entre les ministères 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 a minima le maintien du pouvoir d'achat des agent-es public-ques et la poursuite des travaux d'observation des revenus et de la formation des prix au profit de tou-tes. 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. La FSU demande la suppression des principes du RIFSEEP et du RIPEC, l'abandon du PACTE qui participe à l'attribution arbitraire, managériale et clientéliste des primes.
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, condition nécessaire – mais non suffisante, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle exige une rapide et ambitieuse nouvelle mesure de transfert primes-points.
170A	Les personnels détaché-es à l'AEFE doivent percevoir l'ensemble des indemnités statutaires inhérentes à leur corps.
170B	Les recours aux indemnités doivent se limiter à l'exercice identifié de sujétions particulières. Dès lors que celles-ci participent de l'exercice ordinaire des fonctions afférente à un poste, la FSU revendique leur remplacement par un dispositif de complément indiciaire comme la NBI.
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 personnels 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. La FSU revendique l'octroi par l'administration d'un temps de décharge spécifique pour les référent.es VDHA et VSST au sein des FS-SSCT.
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 incomplets.
175	L'assignation d'origine patriarcale des femmes, notamment aux métiers du soin et du lien, 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 poursuivra son travail de sensibilisation et d'information des personnels autour de ces questions. Elle continuera, lors des mobilisations et dans les instances, à porter des revendications concrètes pour rendre l'égalité professionnelle effective, qui passe par :
177	<ul style="list-style-type: none"> ● Revaloriser les métiers et les rémunérations et notamment des métiers les plus féminisés en transposant par exemple à la FPE et à la FPT dans leur intégralité, les mesures salariales obtenues dans le cadre du Ségur de la santé (complément de traitement indiciaire).
177A	<ul style="list-style-type: none"> ● Initier une étude d'égalité comparée entre des métiers féminisés à des métiers exercés majoritairement par des hommes, exigeant un niveau de diplôme, de formation et de responsabilité équivalente, selon le principe "salaire égal à travail de valeur égale" pour obtenir une requalification et une revalorisation.
178	<ul style="list-style-type: none"> ● Favoriser la mixité des métiers notamment par la formation la favorisant.
179	<ul style="list-style-type: none"> ● En finir avec la précarité en garantissant des temps complets à toutes les agentes
180	<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.
181	<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.
182	<ul style="list-style-type: none"> ● Éradiquer les VSS dans la sphère professionnelle et protéger les victimes. La FSU rappelle que 96 % des victimes sont des femmes et 96 % des agresseurs sont des hommes. Cela passe par le développement de la formation, la prévention et l'information de tous les personnels.
183	<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. La FSU demande des mesures concrètes d'accompagnement pour rendre effectif et possible l'allaitement tout en permettant la continuité du service. La FSU demande le retour de la prise en charge de la totalité du congé de maternité par la caisse d'assurance maladie.
184	<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 ainsi que les pathologies spécifiquement féminines comme par exemple l'endométriose et le SOPK tout au long des cycles peuvent engendrer des symptômes invalidants. Les femmes doivent pouvoir bénéficier d'autorisation d'absence de droit rémunérées et sans justificatif médical.
185	<ul style="list-style-type: none"> ● Former les personnels au sein de la médecine préventive, les cadres et chefs de service à la prise en charge de l'impact des violences conjugales sur le travail (détecter, accompagner, protéger) et engager un travail de prévention auprès des agentes par des outils très concrets tels que le "violentomètre" pour que la protection des victimes soit une préoccupation de tous·tes et des employeurs.
185A	La FSU accompagne les agent·es en transition de genre, en insistant notamment sur le respect de la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la Fonction publique de l'État, en élargissant ses dispositions aux autres versants de la Fonction publique, en formant les personnels amenés à accompagner des agent·es transgenres. La FSU défend que les personnes trans bénéficient des mêmes droits que les personnes cis.
186	II.7 Les conditions de travail et de son exercice
187	II.7.1 Nouvelles réalités et flexibilisation managériale
188	II.7.1.1 Télétravail
189	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 négatifs sur les collectifs de travail et l'égalité entre les femmes et les hommes sont aussi bien réels. En outre, son développement est désormais aussi un instrument managérial pour (ré)organiser les services flexibiliser davantage le rapport au travail, et augmenter insidieusement le temps de travail.
189A	La FSU revendique pour tous les agent·es le droit à la déconnexion et l'obligation de l'employeur à fixer des limites horaires pour les échanges professionnels.
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, les conditions de travail et la santé au travail soient aussi l'objet

	d'approche qualitative dans les rapports sociaux uniques. Elle réaffirme que certaines missions ne peuvent s'exercer sans contact humain et ne peuvent pas exister efficacement en télétravail.
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 et ne doit pas être imposée aux agent-es.
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 mise en œuvre sans possibilité de réduction du temps de travail. Par contre, la FSU n'est pas opposée à cette modalité d'aménagement du temps de travail, qui existe déjà dans plusieurs établissements publics, dès lors qu'elle est mise en œuvre en accord avec les organisations syndicales et incluant une réduction du temps de travail afférente.
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.
198A	La FSU se bat pour un décompte des sujétions découlant de la pénibilité de certaines tâches ou mission se traduisant par une réduction du temps de travail pour les agent-es concerné-es.
198B	Attachée au financement de la protection sociale par les cotisations, la FSU s'oppose à toute journée dite de solidarité.
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 soit 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
202A	L'employeur public doit protéger la santé physique mentale et sociale des agents et agentes dans le respect des textes réglementaires et remplira ses obligations en cas de survenue d'une maladie d'origine professionnelle y compris après la cessation d'activité. La FSU s'opposera à toute régression des droits à congé maladie.
203	II.8.1 Des risques connus, anciens, mais toujours présents... et des nouveaux
204	Les agent-es public-ques sont exposés à des risques spécifiques à l'exercice de leur métier pouvant engendrer maladies, handicap, voire être la cause de décès.
204A	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.
204B	La FSU réaffirme la nécessité absolue d'une prévention en santé au travail, effective tout au long de la carrière avec des professionnels formés (médecins du travail, infirmières en santé au travail, psychologues du travail, ...).
204C	Elle continuera à exiger de l'employeur qu'il remplisse ses obligations en matière de santé, de sécurité et d'accompagnement des agent-es en situation de handicap.
205	Une vigilance toute particulière doit être apportée à la lutte contre les violences au travail, les VSS, la prévention du risque suicidaire, à la réponse aux situations de travail dégradées exprimées dans les Registres Santé Sécurité au

	Travail, mais aussi à l'ergonomie des postes de travail, au bâti et à la qualité de l'air intérieur (CO2, radon, amiante, etc.). La FSU dénonce l'absence de mesures régulières de la QAI et le nombre trop restreint de polluants pris en compte alors que nombre d'entre eux devraient faire l'objet de ces mesures.
206	Le bâti professionnel doit être adapté à toutes et tous les agent·es et usager·ères et protéger leur santé, ainsi que des conséquences liées au dérèglement climatique (canicules, fortes températures dans les DROM, économie d'eau, séismes et risques sismiques, cycloniques...) La FSU réclame la création d'une base de données des bâtiments publics accessible aux personnels et usager·ères. <i>Toute construction ou rénovation doit tenir compte de l'expertise professionnelle des agent·es.</i>
206A	Il est indispensable de renforcer une politique nationale du bâti public, qui se doterait d'une législation plus contraignante, des investissements à la hauteur des enjeux et des moyens de contrôle.
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.
207A	L'accès aux DTA (dossier technique amiante) à jour doit être facilité.
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 attaques contre la démocratie sociale accélérées 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 sans se substituer aux autres formes d'action syndicales. Elle exige des pouvoirs publics, employeurs, responsables de la santé et de la sécurité des agent·es, l'application et le renforcement de la réglementation et de la législation en vigueur. La FSU revendique une augmentation significative des décharges fonctionnelles afin de pouvoir mener à bien ces missions. Afin de mieux coordonner ses actions en FS-SSCT, la FSU organisera à l'occasion des stages annuels des rencontres entre les membres de l'ensemble des syndicats nationaux siégeant dans ces instances.
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. Face aux dysfonctionnements des conseils médicaux qui entraînent entre autres des délais et des conditions de traitement des dossiers préjudiciables pour les personnels, la FSU exige qu'un cadre précis des modalités de fonctionnement soit établi ainsi qu'un nombre de réunion des conseils plus important et des décharges pour les représentant·es des personnels qui y siègent.
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 conduisent 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 insuffisante pour répondre au besoin de prise en charge d'un proche sur le long terme. La FSU revendique l'augmentation de la durée d'ouverture de droit à ces congés, le maintien de la rémunération et leur prise en compte dans la pension. La FSU se donne un mandat d'étude pour l'amélioration des droits liés à la parentalité et aux événements familiaux.
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. L'accident de service est souvent en lien avec cette usure, la présomption d'imputabilité doit être reconnue.

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 professionnelle des agent-es. Ceci passe par le développement d'une véritable médecine de prévention et du nombre de visites médicales, en particulier après 55 ans, prenant en compte la spécificité d'exercice des agent-es.
218	II.8.5 Risques psycho-sociaux et santé mentale
219	Pour la FSU, il y a nécessité d'accompagner les agent-es en souffrance et de gagner—l'amélioration de la reconnaissance de l'imputabilité au service des troubles psychiques découlant des RPS. Les critères de pénibilité doivent être revus et prendre en compte les RPS.
220	La dégradation des conditions de travail peut être la cause de souffrances psychologiques, voire de pathologies psychiques 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 exige que les employeurs publics remplissent leurs obligations en faisant de la prévention professionnelle (plan de prévention, actions) et que les pathologies psychiques liées au psychisme soient reconnues comme maladies professionnelles. Les violences psychologiques doivent être davantage reconnues par l'employeur comme des dangers aux conséquences potentiellement graves et imputables au service.
221	II.8.6 Renforcer les politiques en faveur des agent-es en situation de handicap
222	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. Tout-e agent-e doit être informé-e de ses droits pour en bénéficier le cas échéant d'une prise en charge immédiate.
223	Les aides de financement et d'accompagnement doivent correspondre aux besoins réels et parvenir sans délai aux agent-es destinataires.
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 et se limite trop souvent à la seule prise en charge financière des frais de justice quand elle n'est pas 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 l'initiative de l'administration dès lors qu'elle a connaissance d'une situation en relevant ou à la demande d'un-e agent-e 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 mise en œuvre.
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, surcharge les assistant.es de service social déjà en sous-effectif. Un recrutement immédiat est nécessaire pour qu'elles et ils puissent traiter les demandes et évaluer et accompagner socialement toutes les situations.
230A	Les agent-es doivent être informé-es de leurs droits et de leurs possibilités de recours.
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, mettant à profit pour sa communication politique le contexte d'affaiblissement des rémunérations des agent-es public-ques, conséquence des politiques menées depuis 25 ans, le gouvernement 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 vers les organismes complémentaires, marchandise de fait davantage la protection sociale et accentue la rupture des solidarités (intergénérationnelles, familiales, entre agent-es). Pour la FSU, la participation employeur à la PSC n'a jamais été considérée comme constitutive d'une quelconque rémunération. 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 » des soins prescrits. Elle rappelle son opposition à toute mesure punitive pour les agent-es malades telle que la journée de carence ou encore la réduction de la rémunération en cas de congé pour raison de santé, atteinte inacceptable aux garanties de sécurité sociale disposées par le statut.
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. Par ailleurs, la FSU continue d'œuvrer pour obtenir la transcription dans la loi de l'accord du 11 juillet 2023 sur la PSC dans la FPT. La FSU dénonce les retards pris par l'administration pour l'application de ces nouveaux droits (amélioration rémunération en CLM, CGM ; subrogation) et demande l'ouverture immédiate des discussions pour la mise en place statutaire du nouveau régime d'invalidité.
235	L'absence de couplage des risques santé et prévoyance dans un même contrat est problématique tant au niveau individuel (pertes financières en cas d'arrêt long) que collectif (surcote des contrats en cas de faible mutualisation). La FSU poursuivra son engagement pour obtenir le nécessaire recouplage des contrats en santé et en prévoyance garantissant une couverture plus complète des agent-es notamment en cas d'arrêt long. Elle intervient auprès des employeurs publics pour qu'une grande campagne d'information sur la prévoyance ait lieu. Il faudra aussi obtenir une augmentation de la participation employeur, et plus de solidarité intergénérationnelle pour assurer la continuité des droits à un haut niveau de couverture pour les retraité-es ainsi que la gratuité de la couverture pour les enfants.
236	II.9.2 Action sociale
237	L'action sociale accompagne la vie quotidienne des agent-es actif-ves et retraité-es dans tous les domaines (logement, famille, culture, loisirs, sphère privée, sphère professionnelle).
238	Pour que l'accès à ces droits soit effectif pour toutes et tous, ils doivent être connus. Les employeurs publics doivent déployer une communication soutenue. La FSU dénonce les différences de budgets alloués aux prestations d'action sociale des différents ministères et demande l'harmonisation par le haut des budgets et prenant en compte la précarisation de certains secteurs afin de restaurer l'égalité de traitement entre les agent-es et de garantir des prestations de qualités pour toutes et tous.
239	La question du logement est particulièrement prégnante dans les secteurs géographiques ruraux ou les plus onéreux devenus inaccessibles aux agent-es de la Fonction publique. La mise en ligne d'une plateforme d'information est une première étape d'un chantier beaucoup plus vaste auquel la Fonction publique doit s'atteler. Pour la FSU, cela passe par la création de logements réservés aux agent-es de la FP, mais aussi par la création de logements temporaires ainsi que des logements sécurisés pour répondre aux situations d'urgences. La FSU revendique une politique nationale ambitieuse dotée de moyens à la hauteur des besoins et dont la mise en œuvre est coordonnée par un service dédié au logement des agent-es public-ques
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, notamment le 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. La FSU demande le retour des commissions départementales d'action et de secours dans tous les départements et que les élu-es des instances d'action sociale bénéficient de temps de décharges institutionnelles.
244	II.10 Assurance chômage
245	La FSU prend acte de la suspension 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 d'autant plus que le recrutement d'agent-es publics sous contrat ne fait qu'augmenter. La réforme de 2019 de l'assurance chômage et ses « ajustements » intervenus 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

	<p>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 (le dernier traitement pour les fonctionnaires) pour 37,5 années 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. La FSU demande la prise en compte des enfants et du trimestres afférents dans la disposition « carrière longue ». La FSU exige l'abrogation de la réforme des retraites de 2023.</p>
248	<p>La FSU dénonce toute velléité de sous indexation des pensions. Avec de tels choix politiques, 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.</p>
249	<p>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.</p>
250	<p>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 dividendes et mieux redistribuer les richesses et 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.</p>
251	<p>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.</p>

Motion n°1 Mayotte

Les conditions de vie et de travail étaient déjà dégradées à Mayotte, bien avant les cyclones Chido et Dikeledi. Personne n'était à l'abri mais les services publics étaient particulièrement visés par l'insécurité qui se traduisait par des agressions répétées contre les fonctionnaires et les usager·ères.

La fourniture d'eau continue d'être insuffisante. Cela fait 1 an et demi que nous subissons des coupures d'au moins 22 heures par période de 72 heures. Il est inadmissible que dans un pays faisant partie des dix premières puissances mondiales, on ne puisse pas trouver les moyens de servir toute la population en eau potable.

L'accès aux soins est encore moins garanti alors que le taux de médecins à Mayotte est 4 fois plus faible que dans l'hexagone. Les mahorais sont obligés de se faire soigner en dehors de l'île !

L'accès à l'éducation s'est encore plus détérioré. Plusieurs milliers d'enfants ne sont pas scolarisés, des élèves restent sans professeurs pendant plusieurs mois : le 9 décembre, il y avait encore 40 postes vacants dans le second degré, et plus de la moitié des écoles fonctionnent en rotation, les suppléances dans le premier comme le second degré ne sont pas assurées et quand elles le sont, c'est par des personnels déjà surmenés ou des équipes inexpérimentées. La qualité du service pâtit du déficit de formateurs / tuteurs, des effectifs dans les classes, des projets non effectués, de la baisse des critères de recrutement et de l'impunité des abus.

L'accès à l'emploi pour les jeunes est complexifié par la faiblesse des capacités d'accueil de France travail Mayotte avec seulement deux agences pour l'ensemble du territoire. Le taux de chômage des 15-29 ans s'élevait à 45 % en 2019. En 2023, 37 % de la population active était au chômage. Un agent accompagne au moins 400 demandeurs d'emploi.

Le niveau de vie médian des habitants de Mayotte est sept fois plus faible qu'au niveau national. 77% des habitants vivent sous le seuil de pauvreté national (1000 € par mois pour une personne vivant seule).

La qualité du service public en général se dégrade et les usager·ères, quand ils en ont les moyens, prennent souvent la décision de quitter Mayotte, depuis la rentrée, le rectorat a enregistré 72 démissions. Cette situation de sous-service public est indigne de notre pays et s'est d'autant plus détériorée après le 14 décembre !

Reconstruction de Mayotte

La FSU est opposée à une « reconstruction à l'identique » de Mayotte telle que stipulée dans le projet de loi portant sur la reconstruction. Elle réclame un plan global de rattrapage et de construction afin de normaliser la situation dans le département tant sur les services publics, que sur le logement, les communications, et surtout un strict dudit plan !

Education

Nous demandons la reconnaissance de toute l'île en REP+ en cohérence avec les indices de positionnements sociaux et la réalité spécifique de ce territoire.

La traduction dans l'éducation nationale notamment de la politique de la ville ne doit pas se faire au détriment de l'éducation prioritaire mais se cumuler pour répondre à la crise d'attractivité.

La FSU demande une application à l'éducation nationale et dans d'autres secteurs de la politique de la ville développée à grande échelle dans l'île par l'instauration des QPV. La mise en place de l'avantage spécifique d'ancienneté qui en découlerait aurait un double effet sur l'attractivité et la stabilisation.

Pour les EMS, les AED et les AESH, la FSU revendique la mise en place de grilles de rémunération progressives

Fonction publique

En attendant des actions sur la qualité de vie et les conditions de travail qu'il faut lancer dès que possible, mais qui porteront leurs fruits sur un temps plus long, la FSU revendique pour faire face au déficit d'attractivité en nombre une augmentation significative du taux d'indexation des salaires.

Pour améliorer la couverture en postes dans la Fonction publique, la FSU Mayotte conduit actuellement une action contentieuse avec l'aide de notre avocat pour déconjugaliser l'ISG.

Pour corriger les inégalités flagrantes et scandaleuses dans un département qui compte un grand nombre de contractuel·les parfois depuis de longues années, la FSU exige l'ouverture de la possibilité de cotiser à l'IRCANTEC.

La FSU réclame l'alignement immédiat des minimas sociaux et des diverses prestations familiales sur les taux appliqués au niveau national.

Motion n°2 OUTRE-MER

Le désengagement déjà criant des autorités en Outremer s'accroît et les conséquences sur les services publics sont de plus en plus importantes. Aujourd'hui, nos territoires sont à un point de bascule.

D'abord, le bâti scolaire, universitaire et les installations sportives.

Ces territoires laissés à l'abandon par l'État ne sont pas en mesure d'assurer des conditions de sécurité et de travail acceptables pour les élèves et les personnels. Ils sont marqués par le manque de salles de classe, notamment en Guyane et à Mayotte ; l'absence de bâtiments aux normes sismiques, cycloniques et bio climatiques mais aussi un grand nombre de structures insalubres.

Les collectivités sous-dotées ne sont pas en mesure de rénover ou construire un bâti qui se trouve aujourd'hui largement délabré. Parfois elles n'ont même pas la volonté politique de le faire. L'État doit financièrement les accompagner dans la mise en place d'un véritable plan de construction, de rénovation et d'équipement. Il s'agit également de la prise en charge du matériel pédagogique des élèves dans le premier degré.

Les autres services publics sont tout autant négligés et souffrent d'un désengagement qui est d'autant plus dommageable que les besoins de nos territoires sont adossés à des retards persistants, fruit de notre héritage, qui se traduit aujourd'hui notamment par ce qui peut être apparenté à une économie de comptoir.

Par ailleurs, nos territoires regroupent un certain nombre de langues régionales. L'enseignement doit être adapté à nos situations bilingues et/ou plurilingues qui sont les véhicules de notre richesse culturelle ainsi qu'un outil important pour la maîtrise de la langue française. La structuration des différents acteurs doit devenir effective et ne pas rester des déclarations de bonnes intentions.

Les dotations doivent être à la mesure des besoins afin de procéder aux recrutements et à la formation des enseignants. L'État doit accompagner financièrement les collectivités dans le développement des politiques linguistiques ambitieuses. De plus, la FSU doit travailler sur l'adaptation de nos services publics aux contextes linguistiques (traducteurs pour la Justice, pour l'Insertion et l'Emploi notamment).

Les prochains EGMOM (États Généraux du Multilinguisme Outre-Mer) devraient être organisés en 2026 en Polynésie. La FSU doit y participer pleinement.

Concernant l'ITR (Indemnité Temporaire de Retraite), en 2008, le gouvernement l'a supprimée pour les fonctionnaires de l'État de certains de nos territoires. Ce mécanisme permettait de prendre en considération la vie chère, au même titre que l'indexation des salaires. Ce mécanisme s'éteindra en 2028.

Le gouvernement a acté une mesure compensatoire pour Saint-Pierre Miquelon, les territoires du Pacifique et la Nouvelle-Calédonie sur la base d'une surcotisation au RAFP. Ce dispositif ne concerne que la FP d'État, ne prend pas en compte la totalité des territoires ultramarins et s'appuie sur un effort financier supplémentaire demandé aux agent-es alors que les problématiques de vie chère sont toujours prégnantes.

La FSU revendique :

- un véritable mécanisme compensatoire de vie chère pour les pensions fondé sur un financement par répartition,
- une extension de ce dispositif à l'ensemble des territoires ultramarins,
- l'extension aux 3 versants de la Fonction Publique.

Nos territoires ont en commun la misère sociale, le chômage, le pouvoir d'achat insuffisant, combinés à la vie chère. Ce dernier élément a été un catalyseur de la colère au moment des revendications contre la vie chère en Martinique en septembre dernier. A quand l'intervention et l'investissement de l'État autour de ces problématiques dont celle de la continuité territoriale ?

Les agent-es territoriaux connaissent une précarité systémique avec une proportion d'agent-es non-titulaires qui est nettement supérieure à la moyenne nationale, notamment dans les départements de Mayotte et de la Réunion. La majorité de ces agent-es précaires appartiennent à la catégorie C. La FSU exige une campagne de titularisation pour ces agent-es territoriaux.

Pour finir, la FSU se dotera d'un outil qui coordonnera les dossiers, les revendications et les actions spécifiques aux Outre-mers pour favoriser la solidarité et les luttes communes.

Motion n°3

Situation RH des TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES (TAAF)

Ce service a son siège à St Pierre de La Réunion, une antenne au Ministère de l'Outre-Mer (Oudinot – Paris) et surtout est composé de 5 districts allant du canal du Mozambique à la Terre-Adélie (pôle Sud) dont plus de 700 000km² de réserve naturelle.

Les TAAF sont à la fois une préfecture mais aussi une collectivité territoriale appliquant une réglementation de 1950.

Pour 200 agent-es, on compte 12 statuts différents et 44 métiers. Le dialogue social est inexistant et le turn-over très important.

La FSU se mobilise de façon prioritaire :

1) sur la partie État pour la création d'un CSA de proximité, la participation au CSA Réseau des préfectures.

2) sur la partie collectivité pour la création d'un CSA de proximité, l'amélioration de la grille des Contrôleurs de pêche, la clarification du statut de contractuel.

3) pour les Volontaires Service Civique, scientifiques de haut niveau, qui peuvent être absents jusqu'à 14 mois, le montant maximum de l'indemnité soit 1 900€/mois au lieu de 1 400 actuellement voire leur passage à un statut de contractuel État classique.

Ce point concerne aussi l'Institut Polaire Paul Emile Victor, présent au pôle Nord et Sud. L'IPEV rémunérant ses VSC à 1 200€ contre 1 900 pour les Volontaires Internationaux.

4) pour tous, l'harmonisation des régimes de primes, la validation de textes obligatoires via le passage en CSA à minima : Règlement Intérieur, Plan de Lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes, Document Unique d'Evaluation des Risques, Rapport Social Unique.