F.S.U.

La Fonction publique un atout pour le pays !

La FSU interpelle les candidat-es à l'élection présidentielle

Mars 2017

Sommaire

1. La Fonction publique : clé de voûte du modèle social français
2. La FSU et l'avis du CESE relatif à la Fonction publique
3. Conditions de travail des agents
4. Les salaires
5. Temps de travail des fonctionnaires
6. Fonction publique territoriale : à la croisée des chemins
7. La situation des non titulaires
8. Egalité professionnelle dans la Fonction publique
9. Formation professionnelle – qualification- emploi
10. Transition écologique et justice sociale
11. Les enjeux de l'assurance maladie
12. Les retraites
13. A propos de l'Education
14. A propos de l'Enseignement supérieur et recherche
15. A propos de l'agriculture et de l'agroalimentaire
16. A propos de la Culture
17. A propos de la Justice

1 - La clé de voûte du modèle social français est sa Fonction publique

À la fois dépositaire et garante de l'intérêt général, la Fonction publique incarne autant qu'elle met en œuvre les valeurs synthétisées dans la devise de la République. Et c'est au nom même de l'intérêt général, de la volonté que toutes et tous doivent pouvoir accéder à leurs droits, que la Fonction publique assure la majorité du service public sans se borner aux seules fonctions régaliennes de l'Etat.

Dans chacun de ses versants, Etat, territorial ou hospitalier, la Fonction publique assure aux citoyen-ne-s la permanence, la proximité, l'accessibilité du service public.

La Fonction publique est une immense richesse pour notre pays.

Les possibilités qui lui sont données de pouvoir remplir toutes ses missions en matière sociale, d'éducation, de santé, de contrôle, de protection, de justice, de culture, d'aménagement du territoire, d'entretien des biens publics, d'investissement dans des structures collectives, de redistribution d'une part importante de la richesse nationale, sont une condition de vitalité et de développement social et économique. Elle n'est ni une charge, ni un coût mais une valeur ajoutée qui représente pour toutes et tous le bien commun.

La Fonction publique sait adapter son action

Elle sait étendre ses missions, dès lors qu'un besoin nouveau apparaît, pour peu que les moyens législatifs, réglementaires et budgétaires lui en soient donnés.

Et ce ne sont pas les agents publics qui rechignent à les mettre en œuvre, bien au contraire. Partout, dès qu'un défi lui a été lancé, la Fonction publique sait le relever : c'est le cas lorsque les personnels d'une collectivité, de l'Etat ou d'un établissement hospitalier doivent se mobiliser en cas de catastrophe ou d'accident, lorsque les personnels de l'éducation se mobilisent pour répondre à la nécessité de scolariser les enfants de réfugiés, lorsqu'il faut répondre en urgence pour limiter les effets sociaux sur la population en cas de crise, lorsqu'un accompagnement social face aux difficultés de la vie est nécessaire… Les exemples foisonnent. Et à chaque réduction du périmètre des missions de la Fonction publique, l'accès aux droits d'un grand nombre de nos concitoyens en est d'autant plus affecté.

Facteur de relance et de stabilité, le champ du service public comme le périmètre de la Fonction publique doivent au contraire être étendus, tant ils garantissent une part essentielle de la redistribution des richesses produites entre toutes et tous.

Le statut est un des piliers de la continuité de la Fonction publique, un facteur essentiel de stabilité.

Le statut qui régit les fonctionnaires est en constante évolution législative et réglementaire depuis qu'il a été instauré. De par l'équilibre entre droits et obligations qu'il constitue, il représente d'abord l'assurance pour les usagers d'être traités de manière impartiale et protège les fonctionnaires des pressions qu'ils pourraient subir dans l'exercice de leurs fonctions, dans l'application des politiques publiques. C'est une digue très efficace contre les phénomènes de corruption ou de clientélisme.

La Fonction publique représente 20 % de l'emploi total.

Près de 5,5 millions d'agents, hors contrats aidés, réalisent quotidiennement ses missions.

Promettre aux Françaises et aux Français de supprimer des emplois, alors que tant de besoins sont encore à satisfaire, c'est surtout porter un mauvais coup aux conditions de vie de chacun et chacune, aux conditions de travails des agents publics, à l'économie du pays.

Qui peut souhaiter par exemple pour ses enfants que leurs conditions d'éducation soient altérées par des effectifs trop lourds par classe ? Qui peut admettre que la qualité des soins prodigués dans les hôpitaux soient dégradés par l'insuffisance de personnels soignants ? Qui peut admettre que faute de moyens, l'administration perde en capacité de lutter contre la fraude fiscale qui coûte si cher au pays et grève tant les finances publiques ? Qui peut admettre qu'un agent de Pôle Emploi se voie attribuer un temps déterminé par demandeur d'emploi quand les situations sont par nature individuelles et différentes de l'une à l'autre ? Et plus largement, qui peut admettre des destructions d'emplois socialement utiles à hauteur de plusieurs centaines de milliers ?

Pour la FSU, l'absurdité sociale et économique est injustifiée, sinon que par une posture idéologique visant à choisir de faire de pans entiers de l'intérêt général des marchandises. Elle met en garde sur les surcoûts liés aux différents modes d'externalisation, de privatisation, de missions de services publics qui sont bien souvent éloquents : les budgets publics doivent en plus supporter les financements des bénéfices attendus par les prestataires. Quant aux investissements, ils doivent financer la propriété publique.

Les carrières et les rémunérations de la Fonction publique sont en passe d'être un peu revalorisées (mise en œuvre «PPCR»). C'est certes une étape indispensable mais qui reste encore insuffisante pour répondre à tous les enjeux d'attractivité des métiers. Le pouvoir d'achat des personnels reste encore dégradé. C'est pour cette raison que la FSU revendique de nouvelles mesures générales, notamment par un plan de revalorisation de la valeur du point d'indice permettant de rattraper le pouvoir d'achat perdu ces quinze dernières années (15% environ par rapport à l'inflation, soit près de deux mois de salaire).

La Fonction publique est un atout dans notre société du XXIème siècle, moderne et dynamique, elle est, comme l'a jugé un récent avis du CESE, essentielle pour l'avenir.

2 - Ce que dit la FSU
suite à l'avis du CESE sur l'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent

Alors que certains se complaisent dans le "fonctionnaire-bashing" ou que d'aucuns s'interrogent sur le rôle, la place et le fonctionnement de la Fonction publique allant jusqu'à remettre en cause le rôle de l'État dans l'action publique et promettre des suppressions massives d'emplois, Le Conseil Économique Social et Environnemental a émis récemment un avis concernant "l'évolution de la Fonction publique et les principes qui la régissent". La FSU en a pris acte positivement. En voici les raisons principales.

L'avis réaffirme sans ambiguïté le lien entre le statut, les principes qui le régissent, et l'intérêt général.

Il explique que si les fonctionnaires ont un statut et sont régis par des règles en partie dérogatoires au droit commun, c'est pour mieux répondre à des besoins fondamentaux de la société.

Pour la FSU, le choix est clair : la loi plutôt que le contrat.

Le statut de la Fonction publique constitue autant de droits et obligations pour les agents que de garanties pour les usagers. La protection offerte aux fonctionnaires contre les obligations de responsabilité et neutralité est essentielle pour offrir des services de qualité en dehors de toutes pressions ou lobbying. L'obligation pour tout fonctionnaire de rejoindre son poste est une garantie pour les usagers d'avoir accès aux services sur l'ensemble du territoire.

En dépit des attaques successives, la Fonction publique n'a cessé de s'adapter et de jouer son rôle.

La loi du 19 octobre 1946 a tracé une conception française de la Fonction publique, républicaine et démocratique. Elle n'a depuis cessé d'évoluer. Loi de 1946, ordonnance du 4 février 1959, lois de 1983/84 pour la Fonction publique d'État et la Fonction publique Territoriale et de 1986 pour la Fonction publique Hospitalière, qui instituent une nouvelle architecture statutaire et étendent aux trois versants de la Fonction publique les trois principes essentiels : égalité, indépendance, responsabilité, loi de déontologie aujourd'hui…
Pour continuer d'adapter la Fonction publique aux besoins, l'avis fait des propositions sur le dialogue, la formation, le développement d'une mobilité volontaire, l'innovation…La FSU est profondément convaincue que l'évolution, l'adaptation aux évolutions, sont la condition même de la capacité de la Fonction publique à continuer à remplir ses missions.

Le débat qui s'ouvre aujourd'hui sous couvert de prétexte budgétaire est bien celui du rôle de l'État et des collectivités territoriales

La question est en effet celle de la définition de l'intérêt général, ce qui incombe au politique et donc du périmètre de la Fonction publique fondée sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité et sur les valeurs notamment de laïcité et de solidarité. Cela va donc bien au-delà du débat entre le régalien et le non régalien.

Le XXI° siècle peut être le siècle de l'extension du domaine du secteur public à tout ce qui est identifié comme concourant à l'accès aux droits fondamentaux.

L'importance d'une Fonction publique de carrière.

Il existe en son sein une grande diversité des métiers. L'avis souligne la responsabilité des fonctionnaires dans l'exercice de leurs missions. Il appelle à la prise en compte de l'expertise des agents et des usagers et affirme clairement que la question des moyens doit dépendre d'abord du débat sur les besoins et être analysée dans une perspective de long terme. L'avis appelle également à ce que soient traitées les questions de la diversité dans la Fonction publique, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, autant de sujets qui ont un lien avec la question des déroulements de carrière et des recrutements.

Les conditions de travail et de rémunération des agents participent, au-delà de la reconnaissance du travail et des qualifications, de la bonne marche des services. Tout comme la formation des agents. A ce titre, il est urgent de mettre en place des plans ambitieux de formation pour toutes et tous les agents. La FSU rappelle qu'elle est porteuse de la proposition de plan de pré-recrutements.

Le pilotage de la Fonction publique doit être pensé en fonction de sa spécificité et des nécessités de service.

Et un bilan sur le dialogue social à tous les niveaux (local et national) et dans les 3 versants de la Fonction publique s'impose pour l'améliorer encore.

Considérer mieux la place des usagers.

Les usagers vivent parfois comme arbitraire et injuste certaines décisions prises au nom de l'intérêt général. Notre époque a donc besoin de les associer davantage comme des acteurs des services publics participant à l'élaboration de leurs règles. Leur participation aux prises de décision, comme par exemple dans l'Éducation nationale (CSE, conseil d'école, conseil d'administration…), est aujourd'hui un facteur essentiel de démocratie. Cela suppose un travail de formation des agents pour mener à bien ces relations.

Travailler avec tous les acteurs (usagers, agents, employeurs…) est une nécessité. C'est l'espoir que la FSU avait lors de la mise en place du CNSP mais qui nécessite aujourd'hui d'être repensé.

3 - Conditions de travail dans la Fonction publique

Il n'y a pas de service public de qualité sans amélioration des conditions de travail des agents.

Ceux-ci exercent leurs missions au service de l'intérêt général. Mais aujourd'hui, l'individualisation du travail a tendance à prendre le pas sur le travail collectif.

Le « management » mis en place ces dernières décennies tend ainsi à transférer les responsabilités vers les individus au lieu d'interroger les organisations de travail. Injonctions contradictoires, manque de temps et d'échanges, isolement dans le travail, individualisation du travail et mise en concurrence des personnels provoquent de nouvelles souffrances en écartant les agents de l'organisation et du sens de leur propre travail. A cela s'ajoutent les réductions d'effectifs, des modifications organisationnelles (mutualisations, dématérialisations…), l'intensification du rythme de travail, un pilotage par « management », perte de sens du travail… qui sont des facteurs de dégradation des conditions de travail faisant l'objet d'étude notamment dans les CHS-CT.

Malgré des conditions de travail parfois difficiles, l'absentéisme est moindre qu'ailleurs.

Les raisons de ces absences sont liées aux questions de santé des agents mais aussi aux conditions de travail. Les raisons invoquées le plus couramment sont : le manque de reconnaissance du travail fait, l'intensité du travail, l'environnement du travail et notamment les effets du stress. Selon l'enquête «conditions de travail» de la DARES de 2013 l'intensité du travail et les contraintes de rythme sont des facteurs importants de dégradation des conditions de travail. Il faut savoir que 28,3% des fonctionnaires travaillent 40h ou plus par semaine (31,7% dans le privé), 36,7% travaillent le dimanche (25% dans le privé), 17,5% travaillent de nuit (15% dans le privé). 15,3 % des agents ne disposent pas d'au moins 48h consécutives de repos par semaine.

Une étude, réalisée à l'initiative de l'Association des DRH de grandes collectivités (sur 119 collectivités de toute taille représentant 14% des fonctionnaires territoriaux), montre une plus forte proportion d'absences dans les métiers physiquement éprouvants concernant les agents de la FPT. Ainsi, l'absentéisme des fonctionnaires employés dans des collectivités locales tient en grande partie à des problèmes « d'usure professionnelle » et de « pénibilité » (maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, congés longue durée, etc.).

De nouvelles formes de travail émergent.

En ce qui concerne le télétravail qui est un mode d'organisation du travail visant à mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, si un décret en détermine les conditions d'exercice (quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation…), la FSU reste vigilante et demande qu'un suivi soit fait pour en mesurer les conséquences pour les agents.

La santé au travail doit devenir une priorité.

Accidents de service, maladies professionnelles... la dégradation des conditions de travail multiplie les risques psycho-sociaux. La FSU porte la question de la santé au travail notamment dans les CHS-CT. Elle exerce toute sa vigilance pour faire respecter les prérogatives des CHS-CT et pour que soient mises en œuvre toutes les mesures qui s'imposent pour améliorer les conditions de travail et la santé des agents. Les moyens obtenus pour le fonctionnement de cette instance doivent encore être étendus. Les freins doivent être levés et l'administration doit s'inscrire dans une démarche plus volontariste (interlocuteurs spécifiques, conseillers de prévention en capacité de remplir leur mission…). Cette question doit également faire l'objet de formations spécifiques, ouvertes à tous.

La médecine du travail doit être développée et la fonction doit être plus attractive. Le droit à une médecine du travail doit être réaffirmé et l'information des personnels renforcée.

Question

Quelles mesures comptez-vous prendre pour améliorer les conditions de travail de tous les agents de la Fonction publique ?

4 - Les salaires dans la Fonction publique

La mise en œuvre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations »

La FSU a signé ce protocole qui représente un ensemble de mesures structurantes pour les déroulements de carrières et la grille indiciaire. Dans les négociations qui ont abouti à ce protocole, la FSU en a défendu la revalorisation, comme celle de la valeur du point d'indice. Elle a obtenu qu'un rendez-vous salarial ait lieu au début de l'année de 2016 : celui-ci a abouti à une mesure de dégel de la valeur du point d'indice après six longues années qui ont eu pour effet d'accentuer le décrochage des traitements des fonctionnaires par rapport à l'inflation.

Pour la FSU, après 25 années sans revalorisation d'ensemble et une perte de pouvoir d'achat régulière, les mesures du protocole PPCR ne sauraient être qu'une première étape.

Il y a urgence à poursuivre la revalorisation de la valeur du point d'indice et à mettre en œuvre un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu.

Pour la FSU, le premier des indicateurs économiques à considérer n'est pas la croissance, mais bien la réalité des besoins des ménages à partir de la réalité des prix.

- De juillet 2010 à décembre 2015, les prix à la consommation ont augmenté globalement de 5,7% (source : INSEE), de 6,1% pour l'alimentation et de 9,2% pour les loyers.
- Dans la même période le SMIC a été porté de 1 365 € bruts en décembre 2010 à 1 466,62 € en décembre 2015, soit une augmentation de 7,7 %.

Face à cela, la situation faite aux plus de 5 millions d'agents publics reste encore injuste. Leur travail est mal reconnu et nombreux sont en difficulté pour en vivre correctement. La situation ainsi créée est aussi néfaste à la Fonction publique (image, attractivité …).

- Six années de gel de la valeur du point d'indice, après une décennie de faibles revalorisations, entraine par rapport à 2000, une perte de pouvoir d'achat équivalente à près de deux mois de salaires par an.
- 20 % des agents sont rémunérés à un niveau voisin du SMIC. Parmi eux, beaucoup sont soumis à des temps partiels subis, et sont donc en situation de pauvreté.
- Le salaire médian des agents de la FPT est de 1659 € en 2013, quand il est de 1763 € dans le secteur privé.
- Du fait du développement de la part des primes, du refus de revaloriser les filières féminisées et des inégalités de carrières dont les femmes sont victimes, le salaire moyen dans la Fonction publique des femmes est inférieur de 14% à celui des hommes (hors prise en compte des temps partiels et incomplets).
- La réduction de la part de l'indiciaire dans les rémunérations, conjuguées à la réforme des retraites et au décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à la réalité du coût de la vie, aboutit à une dégradation des montants de liquidation des pensions et à une paupérisation d'un nombre important de retraités de la Fonction publique.

Les personnels attendent une légitime reconnaissance de l'action et du rôle qu'ils jouent.

Il est souhaitable et possible de revaloriser les salaires des agents.

Plus de 7 milliards d'économie réalisés depuis le gel du point, soit l'équivalent d'une hausse de 4 % de la valeur du point d'indice (moins que l'inflation). La Cour des Comptes, dans son rapport de juillet 2015, estime à 400 millions d'euros les dépenses rendues obligatoires du fait des conséquences du gel (GIPA, relèvement du bas des grilles de catégorie C et B). 1 % d'augmentation de la valeur du point représente près de 2 milliards sur les trois versants (source : Cour des Comptes), soit 11 % des crédits consacrés au Crédit d'impôt « Compétitivité-Emploi » pour 2016…

La France est la 5ème puissance du monde, les finances existent mais les gouvernements se sont jusqu'ici privés d'une réelle réforme fiscale permettant de dégager les recettes nécessaires à l'action publique et à la solidarité.

Question

Quelles sont vos orientations en matière de politique salariale pour les agents de la Fonction publique ?

5 - Temps de travail des fonctionnaires

Le temps de travail des agents publics est source de controverses.

On peut lire ici ou là qu'augmenter le temps de travail des fonctionnaires serait une source d'économie et la solution à bien des problèmes dans la Fonction publique ou bien encore que les agent-es de la Fonction publique travailleraient en deçà des 1607 heures réglementaires...

Par ailleurs, certain-es candidat-es à l'élection présidentielle proposent la suppression de 500 000 emplois de fonctionnaires dont une bonne partie dans le versant territorial, le retour aux 39 h (payées 35h ? 37h ?) hebdomadaires pour un gain de temps de travail évalué à 10%.

La réalité de la situation des agents.

Cette question du temps de travail des fonctionnaires a fait l'objet d'un récent rapport rédigé par Philippe Laurent, président du Conseil Supérieur de la Fonction publique Territoriale. Si des propositions sont faites, elles ne peuvent occulter la complexité du dossier, comme le reconnaît le rédacteur lui-même dans son rapport.

Le temps de travail est souvent lié à des missions spécifiques et les contraintes du service public à des spécificités dues à la continuité du service et notamment la nécessité de l'assurer de jour comme de nuit, y compris parfois le week-end : 36,7 % des fonctionnaires travaillent le dimanche (64 % dans la Fonction publique Hospitalière) pour 26 % des salarié-es du privé ; 17,5 % des fonctionnaires travaillent de nuit (32,3% dans la Fonction publique Hospitalière) pour 15 % des salarié-es du privé.

Dans la Fonction publique Territoriale.

Des négociations ont été menées afin d'adapter le service public local aux besoins des usagers et de répondre à leurs demandes. Ainsi, des aménagements, prévus par la loi, de la durée du temps de travail, ont pu être réalisés pour tenir compte de contraintes nouvelles comme par exemple la plus grande amplitude d'ouverture des équipements au public. Il ne s'agit donc pas de dérogations aux 1607 heures mais de l'adaptation d'accords locaux reposant sur des délibérations des collectivités territoriales validées par les services de contrôle de la légalité des préfectures afin de répondre à la complexité et à la diversité des situations.

Dans la Fonction publique de l'Etat

Par exemple, pour les enseignant-es, le temps de travail «invisible» dépasse largement sa prise en compte officielle dans le cadre des obligations réglementaires de service. D'après une note d'information de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, datée de juillet 2013, le temps de travail moyen des enseignant-es du 1er degré est évalué à hauteur de 44h par semaine, celui des enseignant-es du 2nd degré se monte à 43h par semaine

Les volumes annuels sont donc tout à fait comparables à ceux des autres salarié-es du secteur privé ou de la Fonction publique.

Aller vers un travail de qualité.

Jours de RTT non pris, difficultés à faire valoir son Compte Épargne Temps, heures supplémentaires non payées, augmentation de la charge de travail et pressions managériales issues du privé… et la question du temps de travail à temps partiel, généralement subi… Les conditions de travail se sont dégradées au fil des années et les quelques exemples développés ci-dessus illustrent le malaise et l'incompréhension des fonctionnaires face à des propositions qui vont à l'opposé de ce qui est nécessaire pour des services publics de qualité.

La question n'est donc pas d'allonger encore le temps de travail mais de permettre aux agents d'assurer toutes les missions – actuelles ou à venir - qui leur incombent et qui sont nécessaires à notre pays. Ceci, à notre avis, devrait soulever bien d'autres questions : formation, pilotage...

Question

Quel est votre programme, quelles sont vos propositions sur ces questions ?

6 - Fonction publique territoriale : à la croisée des chemins

La réduction du déficit public reposera, entre autres, sur les efforts des collectivités territoriales engendrant ainsi des conséquences négatives pour les citoyens, le service public local et les agents.

La politique du gouvernement s'est caractérisée par un désengagement de l'Etat couplé à une remise en cause importante des moyens alloués aux services publics territoriaux.

Ceux-ci sont dès lors en difficulté pour satisfaire les besoins des usagers et assurer les missions qui leur sont dévolues. Les budgets d'investissement et de fonctionnement sont quasiment partout en baisse avec des conséquences négatives sur les emplois, les conditions de travail, la qualité du service rendu, mais aussi pour le secteur associatif, victime collatérale de cette situation. En décidant, par exemple, de la baisse des dotations, ces mesures imposent aux collectivités locales une véritable « RGPP territoriale » qui ne dit pas son nom. Cette volonté acharnée de réduire les déficits publics quels qu'en soient les coûts sociaux, s'illustre par une approche purement budgétaire et comptable des questions à traiter sans tenir compte des besoins à satisfaire. Cela plonge des collectivités locales dans de grandes difficultés financières. Celles-ci n'ont alors pas d'autres choix que d'augmenter la pression fiscale sur les ménages ou de réduire les moyens dont elles disposent : parfois même les deux.

Une réforme territoriale dangereuse.

En voulant par exemple s'attaquer au « millefeuille territorial », l'Etat a favorisé les échelons territoriaux à dominantes économiques et techniques. La dernière phase de décentralisation engagée sans véritable bilan et sans réelle concertation, propulse les territoires dans la compétition libérale puisqu'elle prévoit explicitement qu'ils devront renforcer leur attractivité et leur compétitivité. Aucun mécanisme sérieux de régulation entre les territoires n'étant prévu, les inégalités territoriales ne pourront que devenir plus fortes et toucheront demain des domaines de plus en plus étendus. Ces choix politiques portent un coup sévère à la politique d'aménagement du territoire et à la cohésion sociale. Les services publics locaux doivent au contraire constituer un outil de défense du plus grand nombre et favoriser « le vivre ensemble ». À ce titre, ils doivent être un outil de mise en œuvre de choix de développement économique, social et culturel et jouer un rôle essentiel dans l'aménagement du territoire et la réduction des inégalités.

Le gel voire la diminution des dotations de l'État illustre les incertitudes qui pèsent sur la capacité financière des collectivités locales.
Le risque majeur en est la détérioration programmée des services publics locaux par l'étranglement de la capacité fiscale et financière des collectivités territoriales qui seront contraintes à des choix cornéliens : réduire les investissements et programmes publics locaux, faire exploser la dette ou augmenter les autres ressources sur lesquelles il restera un pouvoir fiscal c'est à dire les impôts sur les ménages. À moins que l'objectif caché ne soit de favoriser les partenariats publics-privés, véritable cheval de Troie dans nos services publics, pour mieux les privatiser.

D'un côté l'État se retire peu à peu de la conduite et de l'animation d'un certain nombre de politiques publiques et de l'autre les collectivités territoriales voient leurs marges d'actions restreintes alors qu'elles s'étaient, pour certaines, engagées dans des projets nécessitants des investissements lourds à long terme : c'est pour elles une fragilisation de leur pouvoir politique, fiscal et financier. Dans ce contexte de « cure budgétaire » il n'est pas rare de voir les personnels servir de variable d'ajustement : ce sont de véritables plans sociaux qui s'annoncent.

Une précarité statutaire et sociale.

La Fonction publique territoriale a le triste record du salaire moyen le plus faible en France en deçà même de celui du secteur privé. Les conditions de travail se dégradent et la situation dramatique des agents à temps non complet, dont certains sont éligibles à la prime d'activité, en est un exemple criant. La liste pourrait malheureusement s'allonger tant les coups portés à nos conditions d'emplois sont importants : encore dernièrement, avec certaines préconisations du rapport Laurent, les propositions d'augmentation du temps de travail, la remise en cause d'acquis sociaux, les suppressions de postes, la fin programmée des recrutements statutaires ou encore les projets de «contrats d'administration».

Question

Quelles sont vos propositions pour permettre aux collectivités territoriales de jouer pleinement leur rôle ?

7 - La situation des non titulaires dans la Fonction publique

Environ 20 % des agents de la Fonction publique ne sont pas titulaires.

Cette part augmente régulièrement d'année en année malgré les divers plans de titularisation mis en œuvre. Toutes les administrations et collectivités ont recours aux contractuels ou aux contrats aidés, réponse inadaptée à l'insuffisance de recrutement de personnels titulaires.

La situation la plus fréquente est celle des contrats très courts. Certains agents voient leurs contrats renouvelés sans aucune évolution de salaire, d'autres subissent le plus souvent des recrutements à temps incomplet, et beaucoup sont remerciés du jour au lendemain.

Dans l'enseignement supérieur, en particulier, les conditions d'emploi se sont encore dégradées. La part des vacataires, encore plus précaires que les contractuels, n'a cessé d'augmenter (ils sont estimés à environ 130 000).

Rares sont les agents qui obtiennent un CDI, car certaines conditions excluent la majorité des non-titulaires de la possibilité d'obtenir à terme un contrat un peu moins précaire.

Les contrats proposés favorisent la précarité des personnels tant au niveau des conditions d'emploi qu'au niveau de leur rémunération. Ce sont les femmes qui sont le plus souvent concernées.

On attendrait davantage d'exemplarité des employeurs publics.

L'action syndicale de la FSU a permis des avancées.

Une circulaire Fonction publique a été publiée suite à notre journée de mobilisation du 13 octobre 2016. Elle rappelle un certain nombre de règles communes de gestion et sert d'appui pour les faire respecter dans les différents ministères et services et pour contrer le recours abusif à plusieurs périodes d'essai.

De même, la professionnalisation des accompagnants d'élèves en situation de handicap, le droit à la progression des rémunérations, la représentation des personnels non-titulaires dans les commissions paritaires consultatives (CCP) sont quelques-unes des avancées que nous avons obtenues.

Mais l'absence d'un véritable plan de titularisation bloque toute perspective pour de nombreux non titulaires.

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

Elle demande :

- *CUI-CAE :* une véritable formation doit être dispensée afin que cela puisse déboucher sur un emploi durable. Les temps de travail et de formation doivent permettre une rémunération à taux plein. Trop souvent, les employeurs leur refusent ce droit. Par ailleurs il conviendra de fixer aux termes de leurs contrats, les conditions de leur intégration dans les services au sein desquels ils et elles ont été recruté-e-s.
- *AED* : ce statut doit être réservé aux étudiants avec un retour au statut de surveillant sur une base de contrats à temps complet. Ils doivent pouvoir obtenir un renouvellement des contrats au-delà de 6 ans (limite actuelle) pour financer et terminer leur cursus universitaire ou leur formation.
- AESH : Le recrutement doit permettre d'accéder à un poste de titulaire avec un parcours adapté sans attendre 6 ans de contrat à durée déterminée voire 8 lorsqu'il y a déjà eu un contrat de CUI de deux ans en tant qu'assistant de vie scolaire.
- Les psychologues dans l'administration pénitentiaire qui attendent la création d'un corps ministériel de psychologues depuis plus de deux ans.
- Les assistantes maternelles et familiales

Les modalités de titularisation.

Elles doivent être diversifiées dans un corps ou un cadre d'emplois (VAE, RAEP concours réservés, examens professionnels) et concerner tous les non titulaires dont les missions sont pérennes.

Les contractuels de l'Etat, exerçant à Pôle emploi et ayant choisi de conserver leur statut public issu du décret de 2003, doivent être rattachés dans les meilleurs délais au statut général de la Fonction publique.

La FSU revendique un plan de titularisation ambitieux et la création de corps ou de cadres d'emplois lorsque les besoins existent et qu'il y a donc des missions pérennes.

Question

Quelles sont vos intentions concernant la situation des non titulaires dans la Fonction publique ?

8 - Egalité professionnelle dans la Fonction publique

L'emploi reste marqué par la persistance d'inégalités de genre y compris dans la Fonction publique. Elles se rapportent aux conditions d'emploi et de rémunération, aux perspectives de carrière, aux retraites. Elles ont résisté aux nombreuses lois en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Les stéréotypes restent un frein puissant à l'égalité professionnelle.

La non-mixité de certains métiers perdure. Dans la Fonction publique, les femmes sont sur-représentées dans les filières les moins bien rémunérées. Elles sont peu nombreuses dans les emplois de direction et d'encadrement et y sont largement sous-représentées.

Salaires, pensions, carrières, conditions de travail...

Mettre à même niveau de rémunération des emplois qui nécessitent le même niveau de formation et de qualification est une première étape pour favoriser la mixité des métiers et les rendre plus attractifs, qu'il s'agisse des filières sociales, enseignantes, infirmières...

Concernant les carrières, les statistiques de la FSU interpellent : pour ne prendre que l'exemple du corps des Professeurs des écoles (mais les constats sont partout les mêmes) : les hommes sont 30 % des promus à la hors-classe pour 18% des promouvables (en 2015).

Concernant les pensions, la suppression en 2003 du système de bonification d'une année par enfant aura pour effet de réduire le montant de la pension de femmes dans les années à venir. Or, ces bonifications permettaient de compenser partiellement des inégalités de carrière qui ont une lourde incidence sur les retraites. La réalité des situations des femmes doit être prise en compte (inégalités de prise en charge de l'éducation des enfants, partage des tâches à la maison au détriment des femmes) et compensée tant que ces inégalités subsistent.

La réduction des inégalités de pensions entre hommes et femmes passe par le rétablissement des bonifications pour enfants sans condition, et l'extension de la prise en compte gratuite du congé parental. Il est également nécessaire de rétablir le dispositif permettant aux mères de trois enfants de partir en retraite plus tôt : ce système permettait aux femmes de partir sans décote dans des conditions relativement favorables. La FSU revendique pour les femmes fonctionnaires et les parents ayant élevé seuls leur(s) enfant(s) le rétablissement de la bonification d'un an par enfant, et l'attribution de quatre trimestres d'assurance supplémentaires.

Le « choix » du temps partiel ou du congé parental est le plus souvent fait par des femmes : 17 % des femmes titulaires exercent à temps partiel contre 3,5 % des hommes (enseignants : 13,7 % contre 3,7 % pour les hommes) ; 96,2 % des agents en congé parental sont des femmes. On retrouve dans la Fonction publique les effets des comportements sociaux majoritaires.

La FSU exige que le suivi de l'application du protocole de 2013 sur l'égalité femmes-hommes soit effectif.

Il doit permette que les constats soient établis à tous les niveaux et en particulier dans les bilans sociaux et que cela se traduise par de nouvelles mesures visant à faire reculer les inégalités.
Par conséquent, les employeurs publics doivent prendre des mesures permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Il faut une offre suffisante de services publics (crèches, lieux d'accueil pour personnes dépendantes et/ou âgées...) Après ces interruptions d'activité, les agentes doivent pouvoir être réaffectées sur leur poste ou sur un poste comparable dans la même zone géographique.

Question

Comment comptez-vous accélérer la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique ?

9 - Formation professionnelle qualification- emploi

Depuis 2008, les conséquences de la crise économique et financière ont détérioré les conditions d'accès à l'emploi des jeunes et rendu plus difficile le retour à l'emploi pour les adultes victimes de licenciements. Les politiques mises en place n'ont pas réussi à améliorer significativement la situation notamment celle des jeunes les plus précarisés, des «sans qualifications» et des salarié-es le moins qualifié-es.

Une formation de qualité indispensable à toutes et tous

Si la formation n'est pas «la solution» au chômage, elle participe d'une meilleure fluidité dans les transitions du parcours professionnel des salarié-es. La formation tout au long de la vie doit d'abord s'appuyer sur une formation initiale solide débouchant sur des diplômes reconnus nationalement. Le minimum de qualification attendu à l'issue de cette formation professionnelle doit être le niveau IV pour permettre une insertion professionnelle durable. C'est pour cela que le FSU porte le mandat de scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans pour toutes et tous.

Des inégalités qui perdurent.

La génération des 16-25 ans se caractérise par une élévation du niveau global de formation mais avec des inégalités qui perdurent, voir augmentent, creusant l'écart entre les plus qualifiés, souvent issus des CSP les plus favorisées, et les jeunes n'ayant pas atteint un premier niveau de qualification. Environ 100 000 jeunes sortent de formation initiale sans qualification ni diplôme. Cela est préoccupant d'autant que la France est l'un des pays dans lesquels l'origine sociale pèse le plus sur les destins scolaires. Il faut aussi poursuivre la lutte contre le décrochage. La question de la discrimination à l'emploi doit également être sérieusement combattue par les pouvoirs publics.

Réorienter la formation et les moyens qui y sont alloués.

C'est urgent pour les publics qui en ont le plus besoin (jeunes sorti-es sans qualification, salarié-es pas ou peu qualifié-es, demandeurs d'emploi en reconversion). Cela passe par un investissement financier en conséquence mais aussi par une meilleure coordination des politiques publiques.

La formation professionnelle initiale sous statut de contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) a montré ses limites. Tous les jeunes doivent entrer en formation sans la contrainte de trouver un contrat de travail. À l'issue de cette formation professionnelle initiale, les jeunes doivent pouvoir poursuivre leurs études dans le supérieur ou s'inscrire professionnellement en bénéficiant de droits à formation continue. Il faut également développer la possibilité de reprise de cursus de formation y compris pour celles et ceux qui sont diplômé-e-s, améliorer le droit de retour en formation (abondement du CPA et étendre les 24h/an aux jeunes qualifiés à niveau V et IV).

Développer la formation continue.

La formation professionnelle doit être un droit pour toutes et tous, droit opposable, où le service public doit jouer un rôle majeur. La formation continue doit permettre, a minima, d'atteindre un niveau de qualification supplémentaire dans les dix premières années du parcours professionnel. Cette ambition impose d'envisager un droit à la formation à la hauteur de 10 % du temps de travail. Elle ne doit pas être uniquement une adaptation à l'emploi mais aussi une formation choisie.

Les demandeurs et demandeuses d'emploi doivent avoir un droit de retour en formation leur permettant un accès à une formation choisie débouchant sur une qualification reconnue nationalement.

Le CPA doit être amélioré et abondé pour permettre d'atteindre l'ensemble de ses objectifs.

Relativiser les résultats de l'apprentissage.

L'apprentissage reste un système de formation discriminatoire. De plus les ruptures de contrats sont importantes (moyenne de 28 % avec des pics à plus de 40 % dans certaines spécialités). Les résultats en terme de taux d'accès aux diplômes sont nettement moins bon qu'en formation sous statut scolaire (En 2014, 70,8 % par voie scolaire pour le CAP et 60,3% par apprentissage - 67, 1% par voie scolaire pour le BAC PRO et 48,4 % par apprentissage (chiffre MEN)).

L'apprentissage se développe en fait sur les hauts niveaux de qualification et est de moins en moins en capacité d'être une réponse pour les élèves en « échec scolaire ». Si l'apprentissage peut laisser penser que l'insertion est plus facile à court terme, ce soi-disant avantage devient nul 3 ans après l'obtention du diplôme.

Questions

Quel est votre projet en termes de formation professionnelle et notamment pour les jeunes ? Quel est selon vous le rôle que doivent jouer les différents acteurs de la formation ?

10 - Transition écologique et justice sociale

La crise climatique, et plus globalement environnementale remet en cause notre éco-système et modifie déjà les conditions de vie sur notre planète : multiplication d'évènements météorologiques graves, migrants climatiques, disparition d'espèces vivantes sans compter les pollutions et autres conséquences pour notre santé.
Nous sommes également confronté.e.s depuis plusieurs années à une crise sociale avec un chômage de masse et une pression à la précarité pour tou.te.s.
Pour limiter le réchauffement, nos modèles de production doivent immédiatement s'engager dans un processus de transition radicale. L'occasion de tout changer pour paraphraser Naomie Klein.

Créer des « emplois climatiques ».

La création massive d'emplois "climatiques", c'est-à-dire dans les secteurs nécessaires à une transition écologique est une réponse à cette double crise.
Nous avons besoin de transformer notre appareil de production et de créer de nouvelles activités, plus intensives en emplois et moins en capital, dans les secteurs nécessaires à la transition écologique, de la rénovation énergétique à l'agriculture paysanne, des transports à l'énergie, mais aussi dans l'éducation, le logement, la formation, la culture...

Les actions en faveur de la lutte contre les changements climatiques sont trop souvent perçues comme contradictoires avec les objectifs de création d'emplois et de justice sociale. Or, en France, de nombreuses études récentes ont montré l'effet positif pour l'emploi que l'on peut attendre de la mise en œuvre de politiques de transition écologique. Si certains secteurs d'activités vont perdre des emplois d'autres vont profiter largement de nouvelles dynamiques sous tendues par la transition écologique. Le rapport « Un million d'emplois pour le climat », publié en janvier 2017 par de nombreux syndicats, associations environnementales, sociales et d'éducation populaire dont la FSU, montre qu'une transition écologique riche en emplois de bonne qualité est possible et finançable.
Il s'agit de reconvertir ceux en perte de vitesse, pour permettre aux salarié.e.s de se former et orienter les efforts de formation initiale et continue vers les secteurs porteurs. La recherche en particulier, dans sa dimension prospective, est un enjeu important.
C'est un enjeu central de la transition écologique juste. La création de centaines de milliers d'emplois utiles peut à la fois contribuer à répondre à des besoins sociaux et écologiques évidents et urgents, à réduire les inégalités, l'insécurité sociale et le chômage tout en atténuant au maximum la crise écologique.

Le secteur public est également concerné.

Et la FSU travaille sur nombre de propositions : développer l'appareil public de formation et d'enseignement, notamment l'enseignement agricole public, pour une formation initiale et continue à la conversion vers l'agriculture durable ; encourager une gestion durable des ressources marines ; mettre en place une fiscalité environnementale permettant d'inciter les acteurs économiques à modifier leur comportement...
Transports, logements, aménagement du territoire… autant de questions à poser et de transformations à faire pour faciliter la transition écologique. Et le rôle des agents de la Fonction publique est déterminant pour y parvenir. Pour défendre l'eau, la biodiversité, la qualité de vie de nos concitoyens... il faut des agents du service public reconnus et valorisés dans leurs statuts et l'exercice de leurs missions.

Questions

Comment envisagez-vous de concilier l'articulation de la nécessaire transition écologique avec les impératifs de justice sociale et de développement économique du pays ?
Avez-vous introduit dans votre programme des propositions pour développer ce que nous nommons des « emplois climatiques » ?

11 - Les enjeux de l'assurance maladie

La logique de solidarité qui prévalait à la création de la sécurité sociale en 1945 (« chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ») s'est érodée. Les désengagements ont commencé à la fin des années 1980 : la part remboursée par la Sécu s'élève aujourd'hui à 75 %. Mais 2/3 des dépenses prises en charge concernent les affections de longue durée et les hospitalisations, remboursées à 100 % (des dépenses qui ne concernent en fait qu'un-e assuré-e sur six tandis que les soins courants de la médecine de ville sont couverts à moins de 50 % en moyenne.

Le système français à deux étages est couteux.

Alors que la Sécurité sociale dépense 6,5 Mds € par an en frais de gestion pour rembourser 150 Mds € de soins (soit 4%) les complémentaires en dépensent presque autant (6 Mds €) pour couvrir 32 Mds € de dépenses maladie (soit 19 %, avec une forte variabilité selon les opérateurs).

Certains opérateurs complémentaires pérennisent et favorisent les dépassements d'honoraires en les remboursant en grande partie alors que ces dépassements représentent des sommes colossales : 2,8 Mds € chez les médecins, 4,8 Mds € chez les dentistes, 1 Md € chez les audioprothésistes et 5,9 Mds € en optique...

Un système qui est inégalitaire.

Il est clair qu'aujourd'hui les inégalités en matière de santé se développent. L'accès aux soins de qualité, et partout sur le territoire, est remis en cause.

Pour faire face au faible niveau de remboursements et aux besoins de la population, le mouvement mutualiste s'est développé sur la base de principes dont celui de la solidarité. Mais il évolue aujourd'hui dans un univers extrêmement concurrentiel et commercial incompatible avec ces logiques (augmentation de l'emprise des sociétés privées de banque/assurance).

La mutualisation des risques recule avec la segmentation de la population : couvertures santé et prestations différentes, au choix et selon les moyens des assuré-es, moyennant des cotisations qui ne sont généralement pas fonction des revenus mais de l'âge et donc de l'état de santé supposé.

.

Dans le privé, avec la généralisation de la complémentaire bon nombre de salarié-es passé-es d'un contrat individuel à une complémentaire d'entreprise se sont retrouvé-es avec une couverture plus faible. Le reste à charge de certain-es salarié-es aurait ainsi augmenté et pousse à souscrire à une sur-complémentaire. Cette généralisation laisse par ailleurs sur la touche les jeunes qui n'ont pas encore trouvé un emploi, les chômeurs et chômeuses, les agents publics, les retraités...

Dans la Fonction publique d'Etat, la seconde phase de référencement entraine le même phénomène d'ouverture à la concurrence, de segmentation des populations couvertes, de multiplication « d'options » qui peut s'apparenter à une sur-complémentaire.

Attachée à la logique solidaire de la Sécurité sociale.

La FSU s'est depuis longtemps prononcée pour la reconquête d'un système de protection sociale solidaire de haut niveau. Cette question ne doit pas être dissociée d'une réflexion pour une meilleure organisation du système de santé sur tout le territoire (déserts médicaux, situation de l'hôpital, médecine du travail, formation et conditions de travail des professionnels de santé…). Il faut aussi renforcer la prévention à tous les âges de la vie. La prise en charge de la perte d'autonomie, comme celle accordées aux aidant-es, ne doit pas être renvoyée aux individus mais relever d'une prise en charge solidaire dans le cadre du service public. Il faut s'attacher à conforter le rôle des personnels qualifiés et formés dans l'aide à domicile.

Mettre fin aux déremboursements, aux forfaits et franchises, assurer la prise en charge de tous les soins, en tendant vers un taux de 100%, faire face à la dépendance, répondre aux problèmes posés par la perte d'autonomie, développer la prévention… ont un coût que la cinquième puissance du monde peut financer. Cela suppose de mobiliser des recettes supplémentaires dans le cadre notamment d'une autre politique de l'emploi, des salaires et d'une fiscalité redistributrice des richesses.

Question

Quel est votre projet en matière d'organisation du système de santé, de financement et de prise en charge pour chacun et chacune ?

12 - Les retraites dans la Fonction publique

Allongement de la durée de vie et allongement de la durée d'activité sont présentés comme allant de pair dans la formule «on vit plus longtemps, il faut donc travailler plus longtemps». Or, ce sont les conquêtes sociales, dont le fait de consacrer une partie des gains de productivité au départ en retraite en bonne santé, qui ont permis l'allongement de la durée de la vie.

Aujourd'hui d'ailleurs, la courbe de l'espérance de vie en bonne santé tend à s'inverser.

Les réformes successives ont eu des effets désastreux sur les pensions.

Baisse des pensions (cf. travaux du COR), report de l'âge de départ à la retraite, allongement de la durée requise pour le taux plein qui provoque souvent des fins de carrière difficiles ou des décotes importantes, amplification des inégalités professionnelles (salaires, carrière) entre hommes et femmes…. en sont des conséquences. Et de nombreux seniors se retrouvent au chômage. Enfin, nombre de jeunes craignent de ne pas avoir de retraite.

La FSU défend le système par répartition.

Elle demande pour toutes et tous (public et privé) le droit à la retraite dès 60 ans avec un taux de remplacement de 75% basé sur les dix meilleures années pour le privé et les 6 derniers mois pour le public. Elle demande l'abrogation du système de surcote et de décote, un minimum garanti équivalent au SMIC. Dans le contexte où l'entrée dans l'emploi est de plus en plus tardive, elle demande la prise en compte des années d'étude et d'apprentissage dans la durée d'assurance, permettant de rendre effectif le droit à partir à 60 ans.

Cela suppose de trouver des recettes nouvelles.

Par exemple en supprimant les exonérations des cotisations patronales, en taxant davantage les profits, en augmentant les salaires et en luttant contre le chômage.

Les retraites des fonctionnaires

Des projets se multiplient sur un rapprochement/fusion des systèmes de retraites privé/public sous prétexte d'équité. Pourtant le COR montre que les taux de recouvrement sont équivalents entre les fonctionnaires et les salarié-es du privé qui perçoivent une retraite complémentaire obligatoire.

La FSU rappelle son attachement au code des pensions et à la spécificité des retraites de la Fonction publique :

- la référence de calcul de la pension dans le public est constituée par les 6 derniers mois alors que dans le privé ce sont les 25 meilleures années. Cette différence se justifie par la différence en termes de carrière. Dans le public, le statut garantit une progression salariale dans le cadre de grilles de rémunération. S'attaquer au calcul des 6 derniers mois, c'est s'attaquer au modèle de Fonction publique de carrière.
- dans la FPE, le paiement de la pension de retraite, comme celui du traitement, est assuré par le budget de l'État. La retraite est considérée comme un « prolongement du traitement » (jurisprudence du Conseil d'État de 1951) et ne saurait relever d'une caisse de retraite.
- des mesures régressives proposées à l'encontre des régimes de retraite des fonctionnaires, en particulier celles visant les femmes fonctionnaires, doivent être abrogées.
- le maintien de la pension de réversion dans les conditions actuelles et le rétablissement de ces conditions pour les salariés du privé.
- la nécessité de mettre fin aux injustices pour les fonctionnaires polypensionné-es.

Situation des retraités.

La retraite est un droit. Les retraité-es ne sont donc pas un coût pour la société mais des citoyens à part entière.

Aujourd'hui un-e retraité-e sur dix vit au-dessous du seuil de pauvreté... Dans la Fonction publique, les salaires, les déroulements de carrière... produisent aussi des inégalités pour les retraité-es, notamment entre les femmes et les hommes, et des pensions parfois de bas niveau.

Il convient de prendre les mesures nécessaires pour assurer à tous les retraité-es un niveau de vie décent, améliorer leur pouvoir d'achat, revaloriser les pensions, financer de manière solidaire la perte d'autonomie. Il faut aussi permettre un meilleur accès aux services publics. De même l'accès aux soins et la prise en compte de la dépendance doivent être garantis.

Question

Quelles sont vos intentions concernant les retraites des agent-es de la Fonction publique ?

13 - A propos d'Education

Tous les jeunes ont leur place à l'École et tous peuvent et doivent y réussir.

Le service public est la meilleure garantie possible d'égalité. Le service public d'éducation l'a déjà prouvé ; il est plus que jamais urgent de lui permettre de jouer tout son rôle.

S'il reste beaucoup à faire pour permettre la réussite de tous les jeunes et l'élévation du niveau de qualification, il faut rappeler que l'École a déjà beaucoup fait :

- 10 % de bacheliers en 1959, 78 % en 2016.
- les jeunes possèdent un niveau d'études plus élevé que le reste de la population. Même si ce n'est pas le sentiment qu'en ont les français, les jeunes sortent mieux armés du système éducatif aujourd'hui qu'hier : 40 % en 1970 de jeunes sortants sans formation ni diplôme, moins de 10 % en 2016.
- le diplôme reste protecteur face au chômage. Selon l'INSEE, 82% des jeunes sortants diplômé-es du supérieur sont en emploi contre 31% des non diplômé-es. D'une année sur l'autre, lorsqu'ils-elles quittent un emploi temporaire, les jeunes diplômé-es du supérieur accèdent deux fois plus fréquemment que les non diplômé-es à l'emploi stable.

Si des mesures positives quoi que parfois inabouties ont été prises sous ce quinquennat (ex : création de postes, éducation prioritaire, rétablissement de la formation initiale…), il y a aussi eu des réformes contestées (rythmes scolaires, collège) sur lesquelles il faudra revenir. Et des chantiers sont aussi à poursuivre (lycée, enseignement professionnel, formation des personnels).

Relever le défi de la lutte contre les inégalités.

Aujourd'hui 14% des français et 20% des élèves vivent sous le seuil de pauvreté. Les inégalités sociales se traduisent par des inégalités de parcours et de réussite scolaire.
Pour la FSU, la lutte contre les inégalités commence dans la classe ce qui implique de centrer les efforts sur : la mixité sociale et scolaire, les conditions de scolarisation, les effectifs par classe, le développement d'un plan ambitieux de formation initiale et continue des enseignant-es et de tous les personnels, le développement de la recherche...
C'est aussi pour cela que la FSU propose la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans. Cela laisserait plus de temps aux apprentissages et à l'orientation. Elle se déclinerait dans un schéma de scolarité différent de celui d'aujourd'hui qui suppose de mieux penser et organiser le parcours scolaire de la maternelle à l'université, de penser mieux les programmes et les cohérences entre les différents niveaux d'apprentissages…

Le pilotage du système éducatif est aussi un enjeu majeur

Des questions lourdes sont posées comme celles de l'autonomie des établissements ou de la régionalisation, de la concurrence du privé qui pour la FSU produisent de l'inégalité entre les jeunes.
L'éducation prioritaire doit être confortée et dotée des moyens nécessaires, avec toujours cette vigilance à conserver les mêmes ambitions pour toutes et tous.
Pour la FSU, tous les secteurs d'enseignement (enseignement agricole et maritime compris) doivent dépendre d'un même ministère en charge de l'éducation et de la formation.

Renouer avec l'attractivité des métiers de l'Education.

Cela suppose de mettre en œuvre une véritable formation universitaire et professionnelle des enseignants, des pré-recrutements, un tiers temps maximum pour les stagiaires, une démocratie universitaire dans les ESPE et des budgets adaptés aux enjeux éducatifs poursuivis.
Il faut également définir des politiques interministérielles (santé, sport, culture, logement…) permettant d'enrayer les inégalités dans les territoires car l'École ne pourra pas tout.

Poursuivre l'effort budgétaire est une nécessité.

C'est ce qui est plébiscité par 9 français sur 10 dans notre dernier sondage réalisé par Harris Interactive (Doc joint) afin de permettre de répondre aux évolutions démographiques mais aussi aux différents besoins (formation, actions pédagogiques…).

L'Education toujours une priorité.

L'exigence d'émancipation de chacun et chacune, la complexité du monde, l'évolution culturelle, technologique de notre société, l'évolution des besoins de la population, des métiers et du travail, l'exigence de démocratie, l'émergence de nouveaux métiers…. nécessitent de faire de l'éducation et de la formation une priorité. Qu'elle soit initiale (et celle-ci est essentielle car il est difficile d'ancrer des formations par la suite), continue ou professionnelle, toute formation doit être de qualité et qualifiante. Plus que jamais il faut tout mettre en œuvre pour que chaque jeune y ait accès, pour qu'il-elle réussisse son parcours scolaire et pour élever le niveau de qualification de toutes et tous.

Question

Quels sont vos objectifs pour la jeunesse ?
Quel est votre projet en terme d'Education qu'il s'agisse de l'éducation nationale comme de l'enseignement agricole public ?

14 – A propos de l'Enseignement supérieur et la recherche

L'avenir du service public d'Enseignement supérieur et de recherche (ESR) est un enjeu sociétal majeur. L'ESR joue un rôle central pour la démocratie. Il vise l'accès à la connaissance pour tout-es, en élevant la qualification des citoyen-nes, en développant l'esprit critique et l'aptitude à décider et agir collectivement. Les réformes imposées depuis une quinzaine d'années (pacte pour la recherche 2006, loi LRU 2007, loi ESR 2013, refondation de la formation des enseignants, grand emprunt et opérations dites « d'excellence », PIA1, PIA2, PIA3) mettent en concurrence les établissements et les personnels, au profit d'un pilotage hiérarchique et autoritaire, dégradent les conditions de travail, accentuent la précarité et les inégalités entre établissements et entre territoires. La rupture avec cette orientation est indispensable et appelle des mesures immédiates, législatives, réglementaires et budgétaires.

La démocratisation de l'ESR est une nécessité pour la société. Pour viser l'objectif de 60% d'une classe d'âge diplômés de l'ESR et de 25% en master, cela suppose un engagement politique et financier fort.

Il est urgent de mettre un terme à la précarité endémique dans l'ESR.

C'est pourquoi la FSU formule un ensemble de revendications portant sur :

- les objectifs,
- la structuration et l'organisation de l'ESR sur le territoire,
- la démocratisation de l'ESR,
- des mesures budgétaires.

Répondre à l'ensemble de ses revendications passe par l'investissement dans l'ESR public : il doit être porté dans 10 ans à 3 % du PIB (2% pour les formations supérieures, contre 1,4% aujourd'hui; 1% pour la recherche publique, contre 0,5% aujourd'hui). Cela signifie une augmentation du budget de la MIRES de 3,5 milliards d'€/an pendant 10 ans. C'est possible.

Pour la FSU, il est indispensable de garantir l'indépendance de la recherche. Il faut également assurer les conditions nécessaires pour les coopérations entre les différents acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Questions

Quelles mesures d'urgence engagerez-vous pour réduire les inégalités de dotations entre établissements qui se creusent sur l'ensemble du territoire ?

Quelle programmation budgétaire d'ampleur entendez-vous mener pour l'enseignement supérieur et la recherche publics, en particulier en matière d'emplois scientifiques et d'emplois académiques pour accompagner la hausse des effectifs étudiant-es tout en augmentant le financement consacré à chacun-e d'entre elles-eux ?

15 - A propos des actions du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

La question de la transparence des contrôles de la chaîne alimentaire est un enjeu majeur.

Plusieurs scandales sanitaires ont défrayé les chroniques ces dernières années. Ils ont surtout mis en évidence les dangers que cela représente pour la santé publique.
Cela concerne les restaurants, les cantines, les supermarchés, les abattoirs, les ateliers de transformation…

Compte tenu des suppressions massives d'agents d'inspection sanitaire entre 2007 et 2012, le faible recrutement depuis et les besoins croissants (abattoir de volailles, bien-être animal…), les agent-es ne sont plus en mesure d'assurer quantitativement les contrôles. Le ministère de l'agriculture envisage le recours à des établissements privés.

La FSU considère que la volonté de transparence sur l'hygiène alimentaire est une nécessité. C'est une information essentielle qui sera mise à la disposition des consommateurs-trices, accessible via un site internet et une application ainsi qu'un « smiley » de couleur pour les commerces.
Encore faut-il que les informations disponibles soient fiables, sérieuses et réalisées par les services de l'État seuls à même de garantir l'impartialité et la qualité des contrôles.

L'inspection en sécurité sanitaire de l'alimentation est de plus en plus difficile à assurer…

Et ce par manque d'effectif (départ en retraite non remplacé). Les agent-es ne sont plus qu'en capacité de réaliser les urgences (plaintes, TIAC (Toxi-Infection Collective), signalements) et le suivi d'inspections (dossiers en cours de procédures administratives, pénales).

C'est pourquoi la transparence des contrôles ne pourra pas être mise en œuvre sans injustice pour les établissements concernés. En effet, certains commerces (restaurants, boucheries, grandes surfaces...) ne pourront pas afficher en vitrine leur « smiley » car aucune inspection n'aura pu être réalisée par les services.

Dans ce contexte, au lieu de renforcer les effectifs, le ministère de l'agriculture et la DGAL (Direction Générale de l'Alimentation), envisagent un partenariat avec des sociétés privées accréditées... Elles réaliseront des audits dans les établissements, avec un contrat rémunéré par le professionnel, et délivreront le « smiley ». Les missions d'inspection ne seront plus que de deuxième niveau car l'analyse de risques, établie en fonction des résultats des audits, ne permettra de faire ressortir que les établissements problématiques.

L'État abandonne donc ces missions au détriment d'organismes privés dont l'indépendance est toute relative puisque liés par contrat commercial avec les entreprises contrôlées.

Questions

Quelles sont vos propositions en matière de sécurité sanitaire de l'alimentation ?

Considérez-vous que l'État doive faire faire en déléguant à des organismes privés, voire laisser faire en privilégiant l'auto contrôle ?

16 - La culture est un bien commun

Trop souvent, l'argument de la crise économique place la Culture en variable d'ajustement de politiques austéritaires.

Le secteur culturel a largement pâti de la politique des deux derniers quinquennats.

Le ministère de la culture, élément central du service public culturel, a été très attaqué par la RGPP comme par la MAP, responsables d'une diminution dramatique de ses effectifs (plus de 1000 postes supprimés sur un total de 24.000). Les directions régionales des affaires culturelles, particulièrement frappées par ces suppressions sont, de surcroît, embourbées dans une réforme territoriale (MAPTAM - NOTRe) qui compromet gravement leurs missions.

Au chapitre de la création, de fortes inquiétudes subsistent quant à une réelle volonté politique de soutenir un secteur pourtant réputé « productif » (cf. rapport Filippetti/Moscovici). La nouvelle loi Création, Architecture, Patrimoine est largement insuffisante sous le rapport des obligations de résultat et le sauvetage du statut des intermittent-es par l'affectation d'un fond dédié n'apporte aucune garantie de pérennité.

Dans le secteur du patrimoine (musées, monuments historiques, archives, archéologie…), et contrairement à l'optimisme des annonces officielles, on constate une baisse de crédits d'État de l'ordre de 9% à périmètre constant entre 2012 et 2017.

Les agent-es aspirent à des conditions de travail normales…

Ainsi qu'à un respect de leurs métiers et à de meilleures rémunérations, à la hauteur de l'investissement qu'ils.elles y apportent.
Par ailleurs, dans un ministère de la culture qui compte plus de 50% d'agent.e.s non titulaires, il a toujours manqué la volonté de mener à bien les chantiers statutaires qui permettraient de vaincre une bonne fois pour toutes la précarité, parfois insupportable, qu'on rencontre dans les services et la centaine d'établissements publics sous tutelle.

La culture n'est pas une marchandise destinée à faire du profit, elle est un bien commun…

Aussi essentielle que l'éducation et la santé, indispensable tant pour le vivre ensemble que pour l'émancipation et l'épanouissement de toutes et tous. Aux termes de l'article 13 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ».

Dans ce domaine de compétences aux multiples acteurs-trices (collectivités territoriales, secteur associatif, branches professionnelles), seul un ministère de la culture de plein exercice, doté de moyens d'intervention à la hauteur de l'enjeu, peut maintenir, développer et partager ce bien commun sur tout le territoire et dans toutes les strates de la société.
Il convient donc d'écarter les spectres d'externalisation, de marchandisation, de « libéralisation » de secteurs, de sites ou d'activités du service public culturel.
Il convient aussi d'établir des partenariats forts entre le MCC et les ministères chargés de l'enseignement, de la recherche et de la jeunesse.

Dans son article 9, le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, énonce que « Tout bien, toute entreprise, dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité. »

En 2001 et 2002, le gouvernement donne un vrai statut à l'archéologie préventive et crée l'INRAP. En 2003, dans un esprit de revanche, le gouvernement ouvre le secteur à la concurrence contre toute raison économique puisqu'il fait mine de considérer comme des clients (donc, des personnes qui commanderaient des opérations de fouilles et des rendus scientifiques) des aménageurs qui s'acquittent d'une redevance et ont pour seul souci de clore le chantier archéologique le plus vie possible. Cette situation absurde a causé des dommages considérables tant sur le plan de la connaissance du passé que sur les conditions de travail de ceux et celles qui sont impliqué-es dans la production de cette connaissance.
Depuis des années, nous réclamons l'arrêt de ce marché artificiel qui ne produit que du dumping social et scientifique.

Questions

Si vous êtes élu-e, prendrez-vous la décision politique de clore ce pseudo-marché ?

Redonnerez-vous à la puissance publique le rôle central qui doit être le sien au regard des grandes missions du service public culturel (aide à la création, sauvegarde du patrimoine, démocratisation de la culture) en excluant de ce champ les « partenariats public-privé », les externalisations et autres « délégations de service public » ?

17 - A propos de la Justice

La Justice des enfants et des adolescent-es

Les enfants et les adolescent-es en situation de délinquance sont avant tout des jeunes en danger et sont parmi les plus en difficulté.

Un véritable enjeu sociétal.

Il faut permettre l'accompagnement éducatif de ces jeunes en articulation avec la dimension judiciaire dans les meilleures conditions et avec les moyens adaptés aux besoins. Or, loin des principes fondateurs de l'Ordonnance du 2 février 1945 consacrant la primauté de l'éducatif sur le répressif, les politiques des dernières décennies ont contribué à la mise en place d'une justice de classe de plus en plus sévère à l'égard de ces jeunes, en la rapprochant de plus en plus de celle des majeur-es : mise en place de procédures accélérées, recentrage au pénal, multiplication des lieux d'enfermement (Établissements Pénitentiaires pour Mineur-es, Centres Éducatifs Fermés..), retenue pour les moins de 10 à 12 ans…

Ces politiques s'appuient essentiellement sur un certain nombre de préjugés qui laissent entendre notamment que les jeunes d'aujourd'hui seraient plus violent-es que les jeunes d'autrefois et que la justice serait trop lente et trop laxiste à leur égard. Cependant, elles n'ont jamais démontré leur efficacité. Elles s'avèrent même souvent contre-productives et néfastes.

Ces jeunes subissent stigmatisation et discrimination.

Il faut réformer l'Ordonnance du 2 février 1945.

Il s'agit de replacer l'éducatif au cœur de la Justice des enfants et des adolescent-es et qui permette l'émancipation de chacun-e d'entre eux/elles par un accompagnement qui tienne compte de leur problématique individuelle. Il s'agit de faciliter l'instauration de liens et d'accepter le temps éducatif et judiciaire qui misent sur les rencontres humaines davantage que sur la répression et l'enfermement. Cela nécessite la réorientation des moyens dévolus actuellement aux lieux privatifs de liberté, dont les CEF, vers des dispositifs de milieu ouvert, dont les lieux d'hébergement, les lieux d'insertion.

S'agissant des lieux d'insertion, la disparition d'un certain nombre de services dédiés du fait de la RGPP et les annonces récentes de l'arrêt du recrutement des Professeur-es Techniques qui sont pourtant des professionnel-les essentiel-les à l'insertion des jeunes par leur apport pédagogique et le gage de qualité lié à leur spécialisation ne sont pas acceptables. L'insertion est un levier indispensable pour ces jeunes souvent en échec scolaire et parfois exclu.e.s des dispositifs de droit commun.

L'accompagnement des enfants et des adolescent-es nécessite la garantie du maintien d'un véritable service d'éducation au sein du Ministère de la Justice et des conditions de travail adaptées aux missions. Il est essentiel de poursuivre les efforts d'augmentation des effectifs initiés ces dernières années, d'abaisser les normes de travail et de revaloriser les salaires de façon juste et équitable, notamment par la suppression de tout dispositif basé sur le mérite ou la manière de servir. Pour proposer un soutien qualitatif et pertinent, ce secteur doit disposer des personnels nécessaires et des moyens en conséquence.

La Justice dans les lieux de privation de liberté

Nombre d'études réalisées dans des pays pionniers (Canada, pays scandinaves), et quelques travaux français, démontrent qu'une peine de probation individualisée et correctement exécutée est, dans nombre de situations, bien plus efficace qu'une peine de prison pour lutter contre la récidive.

La circulation des connaissances sur l'efficience de l'exécution des peines circule davantage depuis quelques années. Mais l'actualité, l'absence de démarche pédagogique auprès des citoyens, et le manque de courage politique ramènent systématiquement le curseur vers la réponse carcérale, aussi inefficace, pour les courtes et peines moyennes, que coûteuse pour le contribuable.

Aujourd'hui, près de trois fois plus de personnes condamnées sont suivies par le service public pénitentiaire en milieu ouvert (sursis avec mise à l'épreuve, placement sous surveillance électronique, travail d'intérêt général, contrainte pénale, etc) que détenues.

Pourtant, et tandis que la majorité des personnes détenues sont passées par le milieu ouvert, la concentration de l'attention politique et médiatique, la concentration des moyens humains et matériels, sont inversement fixées sur la prison.

Consolider les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.

Prévenir la récidive de manière efficace, c'est consolider la méthodologie d'intervention dans les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation : de l'évaluation des publics à la co-construction d'un parcours d'exécution de peine individualisé, dans un cadre pluridisciplinaire. C'est renforcer l'évaluation des politiques publiques, pour définir ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas, en favorisant les allers-retours entre les universités et le service public pénitentiaire (recherche-action etc). C'est renforcer les moyens humains et matériels des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation. Prévenir la récidive, c'est consolider et renforcer la présence des services publics de droit commun dans les établissements pénitentiaires (emploi, formation, action sociale etc), et préserver la dignité des personnes détenues.

Questions :

Vous engageriez vous dans une réforme progressiste de l'ordonnance du 2 février 1945 ?

Donnerez-vous la priorité à l'éducatif sur le tout répressif ?

Privilégierez-vous la probation comme nombre de pays plutôt que la seule réponse carcérale ?

www.fsu.fr

Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland - 93260 Les lilas
tél : 01 41 63 27 30 - fax : 01 41 63 15 48