

THEME 2

Introduction générale

5 Les Services Publics ont été affaiblis par des années de réduction drastique des financements publics, les privatisations et la mise en concurrence mais aussi par l'application de la RGPP, de la RéATE, du nouveau management public. Les politiques gouvernementales d'austérité dictées par les marchés ont aggravé, ces dernières années, les inégalités et compromis les possibilités d'accès aux droits fondamentaux.

10 Les capacités d'intervention de l'État pour assurer l'égalité entre citoyens et entre territoires ont été réduites. Les collectivités territoriales ont été, elles-aussi, mises en difficulté. Les services publics et la Fonction publique sont pourtant des leviers incontournables pour sortir de la crise et garantir l'égalité des droits des citoyens sur tout le territoire.

15 Les agents de la Fonction publique, des établissements publics, les salariés des Services Publics mettent en œuvre, au quotidien, dans des conditions de plus en plus difficiles, des missions essentielles à la vie de tous.

La FSU a fait de ces questions le centre de son action et de son engagement. Les chantiers à venir restent importants qu'il s'agisse des textes à abroger, des nouvelles règles à mettre en place pour permettre les évolutions nécessaires de la Fonction publique afin de mieux répondre aux besoins des usagers et surtout, des enjeux liés aux finances publiques.

20

Partie 1

// Services Publics : un enjeu d'actualité

Introduction :

25 Les Services Publics sont à la fois un bien collectif et un outil d'accès et de gestion des « biens communs », déjà reconnus ou correspondant à des besoins nouveaux liés à l'allongement de la durée de vie, à l'évolution des modes de vie, à l'apparition de nouvelles technologies, aux exigences écologiques... Ils ont joué, en France, un rôle d'amortisseur reconnu sur les conséquences de la crise. Par ailleurs, les besoins sociaux continuent de croître. Quand leur mise en œuvre est laissée à la loi du marché, quand elle est renvoyée aux familles ou aux individus, c'est la société tout entière qui est fragilisée par l'aggravation des inégalités sociales et territoriales : on le voit avec la prise en charge du handicap, de la dépendance mais aussi avec le droit à l'éducation ou au logement.

35 Pour tous, c'est la qualité de toute la vie quotidienne qui est concernée : les équipements de la petite enfance, l'éducation, la formation, les services aux personnes âgées, handicapées, la santé, l'emploi, la justice, la sécurité, les communications, la Poste, les transports, l'énergie, l'eau, le logement, la culture, la recherche...

40 Les Services Publics sont des outils essentiels au service de politiques publiques, aussi bien économiques que sociales, devant favoriser un aménagement du territoire harmonieux et s'inscrire dans une croissance soutenable écologiquement et humainement.

En s'appuyant sur un existant menacé et à préserver, il faut réaffirmer et élargir les champs qui doivent être couverts par des services publics et donc, les financements à assurer et les conditions de leur fonctionnement démocratique. Aujourd'hui, le niveau de l'investissement public dans les services publics, l'incidence des accords européens et internationaux sur le devenir de leurs missions et l'importance qu'elles revêtent en regard des politiques de cohésion sociale et territoriale, de développement et de gestion environnementale, rendent cette problématique primordiale.

I-1/ Une situation très dégradée

Ces dernières années ont vu l'affaiblissement des politiques sociales de l'État, de ses capacités d'intervention pour assurer l'égalité entre citoyens et entre territoires. L'État « redistributif » est devenu la cible privilégiée des politiques néolibérales avec pour leitmotiv : moins d'État, baisse des dépenses publiques et des impôts, privatisations et libre concurrence au sein de la mondialisation.

Les Collectivités Territoriales ont été, elles-aussi, mises en difficulté notamment dans le cadre des transferts de compétences non entièrement compensés financièrement.

Les gouvernements de N. Sarkozy, tout en affaiblissant les services publics et la fonction publique, ont paradoxalement voulu renforcer une organisation autoritaire et verticale de l'État.

La réforme de l'État, engagée depuis ces deux dernières décennies, s'est accélérée sous le quinquennat Sarkozy. La déclaration de F. Fillon d'octobre 2007 : « la réforme de l'État supposera que chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de service, moins de personnels, moins d'État sur son territoire » en caractérisait bien les intentions. Elle s'est construite autour de plusieurs axes cohérents :

- **La révision générale des politiques publiques (RGPP)**, entreprise de destruction systématique des services publics, s'appuyant sur une marchandisation des pratiques, des mutations de structures ou des transferts de missions à des agences ou au secteur privé. Cette réforme s'est focalisée sur l'enjeu budgétaire avec le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite et s'est appuyée sur une mutualisation à marche forcée des services ; bilan négatif tant du point de vue de la lisibilité pour les usagers qu'en terme d'économies très significatives.

- **Elle s'est accompagnée d'une nouvelle gouvernance** avec une structuration en réseau, le renforcement des hiérarchies locales, la mise en œuvre du Nouveau Management Public, la contractualisation, la précarité, tentant d'imposer la primauté du contrat sur la loi.

- **Elle s'est appuyée sur la logique de la gestion à la « performance » théorisée avec la LOLF.**

L'État a transféré nombre de ses missions aux collectivités locales au moment où les besoins explosaient (tout en les accusant ensuite de créer trop d'emplois publics !). Dans le même temps, il s'est réorganisé au niveau territorial pour donner aux préfets des pouvoirs de pilotage accrus.

La réforme des collectivités territoriales (CT) de décembre 2010 a été imposée dans le contexte de la suppression de la taxe professionnelle et de la mise en œuvre de la Ré-ATE (réorganisation administrative et territoriale de l'État). Elle n'a pas contribué à la simplification annoncée et incluait une réforme électorale où la démocratie n'a rien à gagner. Outre la création d'un conseiller territorial unique, elle avait prévu l'achèvement de l'intercommunalité, la création de métropoles et rendu possible la fusion de départements et régions. Ces évolutions territoriales ne seraient pas sans effets sur les missions des collectivités.

Cette réforme a laissé de côté des questions aussi essentielles que celles des régulations et péréquations garanties par l'État ou de l'impôt local sur les ménages, particulièrement inégalitaire.

La question de la répartition des compétences entre les différents niveaux de collectivités est importante et reste posée, la loi de 2010 ne tranchant pas ce sujet.

Une nouvelle réforme est annoncée pour 2013 par le gouvernement de F. Hollande, articulant réforme de l'État et décentralisation.

Les Services Publics sortent considérablement affaiblis par cette politique notamment du fait de la réduction des financements publics, des privatisations et l'ouverture à la concurrence des monopoles (entreprises en réseaux).

100 Le recours aux **Contrats de partenariat public-privé** qui donnent à la puissance publique la possibilité de déléguer au secteur privé la construction, la gestion et parfois l'exploitation d'équipements publics est de plus en plus fréquent ainsi que le recours à des **GIP** (Groupements d'Intérêt Public). Certaines collectivités se sont lancées dans cette démarche (transport, santé, éducation...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et des coûts suscités in fine.

105 Les inégalités de prise en charge des missions de service public selon les territoires se sont aggravées, les collectivités rencontrant des difficultés croissantes pour obtenir du crédit auprès des banques.

110 **I-2/ Des Services Publics pour l'égalité**

1-2-1- Défendre et développer les Services Publics

Dans un contexte de crise économique et sociale qui dure, les attentes sont fortes : emploi, logement, formation, retraites, petite enfance, transports, perte d'autonomie, culture, santé, justice, éducation... La Fonction Publique et les Services Publics doivent trouver un nouvel élan
115 au service des besoins de la population et des territoires, pour la satisfaction des besoins prioritaires et la recherche de l'intérêt général. Les principes et les valeurs qui fondent son action (proximité, égalité d'accès, justice, solidarité, démocratie, continuité...) sont à réaffirmer. Ils sont un investissement d'avenir.

120 Les services publics recourent des activités qui relèvent de l'intérêt général et ne peuvent donc être laissés aux initiatives privées et aux lois du marché. Les activités des services publics « non marchands » représentent 20% du PIB. Les politiques publiques et les agents qui les servent ont un coût qui augmente à la mesure des besoins de la société.

125 Laïcité, accessibilité, gratuité sont constitutifs d'un projet social plus juste, plus égalitaire. Concernant l'Education, la Santé, la Justice, l'Education populaire ou la Recherche, les besoins s'accroissent. Au niveau du logement ou de l'environnement, ils se confirment et se diversifient. Agir pour l'égalité c'est agir à la fois pour le retour de services publics privatisés dans la sphère publique (eau, énergie, transports...) et garantir le maintien et le développement des services publics non marchands (éducation, santé...).

130 **I-2-2- Réduire les inégalités**

Les services publics, les politiques publiques doivent garantir partout et pour tous l'effectivité des droits. Ce souci de justice sociale intègre la possibilité de la gratuité (santé, éducation, transports...) et doit prévoir des mesures de non facturation des minimums vitaux de services
135 pour les personnes à faibles revenus. La défense et l'extension de la sphère de la gratuité constituent une des batailles importantes dans les années à venir. Parce qu'elles imposent des choix, s'opposent à la logique marchande, obligent et favorisent une citoyenneté active.

140 **I-2-3- Répondre aux besoins nouveaux et prioritaires**

Il faut aussi de nouveaux services publics, définis avec les citoyens, pour faire face aux nouveaux défis liés aux évolutions sociales et démographiques (de la longévité et du vieillissement) et aux exigences écologiques.

145 - Les territoires urbains et ruraux ont déjà connu de profondes modifications. Ils vont continuer à évoluer. La quasi-disparition des Services Publics de certains territoires pèse lourdement sur les conditions de vie des citoyens. Les politiques publiques de ces prochaines années devront s'attaquer aux logiques ségrégatives et assurer des mesures de discrimination positive. Une

véritable politique de la Ville ne peut ignorer les besoins en matière de logement ni de santé, de transports ou d'emploi.

150 Garantir une offre de logement suffisante pour répondre à l'ensemble des besoins, notamment ceux des personnes les plus modestes, doit être l'ambition première d'une nouvelle politique du logement, en refusant les logiques ségrégatives.

- Articuler vie familiale et vie professionnelle pour les parents constitue un enjeu majeur de société. Une politique publique en faveur de la petite enfance doit permettre à toutes les familles d'accéder pour leur enfant à un mode d'accueil de qualité ou à l'école maternelle, sans barrière financière. Elle est aussi un levier pour assurer le droit au travail des femmes et constitue un investissement pour l'avenir.

155 -Aujourd'hui la perte d'autonomie - handicap ou liée au vieillissement - est un drame pour la personne touchée et pour sa famille. La FSU considère nécessaire la création d'un droit universel sans condition d'âge compensant la perte d'autonomie. Ce droit doit s'inscrire dans une démarche de services publics, au plus proche des réalités locales, dans un cadre national qui définisse les objectifs pour l'ensemble du territoire (établissements, structures de soin et d'aide, réseaux de prise en charge...).

160 - Les jeunes, les salariés, les chômeurs doivent pouvoir accéder à un droit effectif à l'orientation dans leur parcours vers la qualification. Ils doivent pouvoir s'adresser à un véritable service public. La FSU se prononce pour un service public de l'orientation articulé sur deux secteurs ; d'une part, un service public d'orientation scolaire pour les jeunes en formation initiale structuré autour du réseau des CIO et d'autre part, un service public de formation professionnelle continue avec le développement des missions d'orientation professionnelle tant à Pôle Emploi

170 que dans les missions locales.
- La déclinaison à échelle territoriale (région, département, territoire, ville, bassins d'emploi) des politiques de l'emploi, la mise en synergie, la construction de convergences, les prises d'initiatives sont absolument nécessaires. La construction de services publics de l'emploi régionaux, départementaux ou locaux y contribuent à l'inverse d'une régionalisation de Pôle emploi éclatant la structuration nationale de Pôle emploi en un puzzle régionalisé, diversifié. Les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle doivent être, en premier lieu, de la compétence nationale de l'Etat.

175 - La refonte de la carte judiciaire a fait disparaître quasiment 400 juridictions en l'espace de cinq ans (TI, TGI, Prud'hommes...) éloignant ainsi les services des citoyens et des justiciables alors
180 qu'il s'agit avant tout de faciliter l'accès, de raccourcir les délais et d'assurer à tous un traitement juste et respectueux des droits.

I-3/ Des Services Publics , comment ?

I-3-1- Quelle(s) organisation (s) des SP, à quel(s) niveau(x) ?

185 Les inégalités entre territoires, à l'intérieur même des territoires sont importantes dans notre pays, les potentiels des collectivités territoriales aussi. C'est un des défis essentiels à relever dans les prochaines années. Si la proximité peut et devrait être un outil dans une véritable appropriation sociale, la décentralisation à un échelon territorial de proximité n'est pas en soi une garantie de démocratie, d'égalité et de transparence. L'intérêt général ne se résume pas à la

190 somme des intérêts particuliers. Cela implique un véritable pilotage national des politiques publiques.

La FSU réaffirme son opposition à toute nouvelle étape de décentralisation alors que les inégalités territoriales se sont aggravées sans que de réelles péréquations financières n'aient été mises en place.

195 I-3-1-a -Egalité et coopération entre les territoires

Concernant l'Éducation, la Santé, la Justice, l'Éducation populaire, l'enseignement supérieur ou la Recherche, les besoins s'accroissent. Au niveau du logement ou de l'environnement, ils se confirment et se diversifient. Il faut conforter et développer l'existant mais aussi reconstruire, par

200 exemple Pôle emploi comme un véritable service public. Cela passe par une réorganisation des services de l'État, démocratique, au service des populations. Cela ne peut se faire qu'avec les personnels, dans le respect de leurs missions et statuts.

205 Cela implique la fin effective de la RGPP dans tous les secteurs (avec des créations d'emplois à la hauteur des besoins et l'arrêt immédiat du non-remplacement de fonctionnaires partant à la retraite). Cela implique aussi d'abroger les principales dispositions de la réforme des Collectivités Territoriales. Ce sont de véritables coopérations qu'il faut mettre en place, articulant politique nationale, mise en œuvre déconcentrée par les services de l'État et compétences des CT.

ZOOM : Pour un Service public de l'emploi

210 ***Dans le contexte de croissance dramatique du chômage, le rôle du Service public de l'emploi, avec toutes ses composantes, est fondamental (AFPA, Ministère du Travail, Pôle-Emploi, Missions locales/PAIO, Cap emploi).***

Après le processus de démantèlement qu'il a connu, la FSU exige un véritable plan de refondation et de rénovation du SPE. Le financement du SPE doit être assuré par l'Etat.

215 *L'AFPA, après avoir été sauvé financièrement, doit retrouver un rôle central pour la formation professionnelle des salariés actifs ou privés d'emploi.*

Les services du Ministère du Travail doivent voir leurs missions stabilisées et élargies, particulièrement en matière de contrôle du droit du travail, des entreprises et intervenir en matière d'autorisation des licenciements. Les services de l'emploi doivent être développés, ainsi que les services de contrôle de la formation professionnelle.

220 *Les missions locales doivent être stabilisées en matière financière et voir leurs missions fondamentales d'accompagnement de tous les jeunes et la plénitude de leurs missions initiales rétablies (emploi, logement...). Elles doivent jouer un rôle essentiel dans un plan d'urgence en direction de la jeunesse (mesures pour l'emploi, mesures pour le logement, plan de formation professionnelle).*

225 *Pôle-Emploi doit être refondé comme un véritable service public, ce qui impose :*

1 Un nouveau plan de densification territoriale, plaçant les implantations au plus près des populations qui en ont besoin.

2 L'arrêt de la multiplication des services à distance (plate-forme téléphonique...).

230 *3 L'exercice plein et entier de la totalité des missions dont les luttes contre les discriminations, l'orientation professionnelle, l'expertise sur le marché du travail, l'accompagnement à l'emploi, l'indemnisation.*

4 Chacun des métiers doit avoir toute sa place, sans développement d'une polyvalence bas de gamme.

235 *5 L'externalisation des missions d'appui et d'accompagnement des chômeurs (particulièrement exercé par les organismes privés) doit être arrêtée.*

240 *6 Toutes les lois démembrant le Service Public doivent être abrogées, en particulier la loi dite Borloo (2005-32 du 18 janvier 2005) incluant les entreprises d'intérim dans le SPE, loi du 23 juillet 2010 (article 19) ouvrant à la concurrence totale les services de placement et l'ensemble des textes coercitifs à l'encontre des chômeurs (dont l'offre raisonnable d'emploi, les radiations-sanctions et le contrôle des papiers). Les conventions de l'OIT (88,96) doivent continuer à être respectées en tant que textes de référence.*

7 La convention tripartite et ses déclinaisons doivent être renégociées.

8 Au niveau interne, il faut en finir avec les réorganisations incessantes.

245 *9 Une loi de programmation sur l'ensemble du quinquennat doit permettre une articulation entre objectifs, renforcement pluriannuel en moyens et effectifs permanents.*

La FSU soutient la construction d'un réseau des services publics de l'emploi européen, bâti sur la mutualisation des expériences aux contenus sociaux les plus forts.

250 **I-3-1-b-Le rôle de l'État**

L'État doit assumer pleinement ses responsabilités d'acteur économique, social, culturel et écologique. Par les péréquations, la régulation et le maintien de son rôle d'opérateur public, il se doit de réduire les inégalités territoriales et sociales.

255 Aujourd'hui, certains services sont organisés sur le plan régional ou local, sous l'autorité des collectivités locales : c'est le cas de la distribution de l'eau, du ramassage des ordures ménagères, du transport scolaire... Ces services sont mis en œuvre par la collectivité, en régie, ou par des organismes publics, ou même par des entreprises privées dans le cadre d'une délégation de service public ou d'un marché public.

260 Un certain nombre de missions (transports urbains, certains services à la personne...) semblent relever de services publics territoriaux. A quelle échelle, commune, département, région ? Il faut examiner au cas par cas les réalités et les besoins. Par exemple, comment mettre en œuvre un véritable service public de la petite enfance sans pilotage national (lois, financements, régulations...) tout en envisageant la possibilité d'une gestion et mise en œuvre plus locale. Par contre la politique de sécurité publique mérite une « re-centralisation » au niveau ministériel.

265 S'agissant de la politique de l'eau, sa définition ne peut que relever de l'Etat et sa mise en œuvre doit s'appuyer sur les services déconcentrés de l'Etat et sur les agences de l'eau, lesquels doivent mettre en œuvre une politique incitative d'aides aux collectivités désirant quitter la délégation de service public au privé.

270 La problématique de la formation continue des adultes peut s'organiser au plus près des territoires dans le cadre d'une gestion régionale mais nécessite une forte régulation et un pilotage national. Mais pour la FSU, la formation professionnelle initiale sous statut scolaire, l'orientation scolaire, partie intégrante du service public d'éducation, le service public de l'emploi ou encore les Missions Locales n'ont nulle vocation à être régionalisés.

275 La définition de la politique nationale d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) relève de l'État. Il appartient aux seuls établissements publics opérateurs de la mettre en œuvre, en arrêtant leurs propres orientations. Si les régions sont légitimes à exprimer leurs besoins et à apporter des financements complémentaires, elles ne sauraient en décider les orientations. En outre, leurs apports doivent s'inscrire dans un mécanisme national de péréquation visant à garantir l'égalité territoriale d'accès au service public. La définition de schémas territoriaux de développement de la recherche ne doit pas dépendre de la logique dite « d'excellence » prônée

280 par le gouvernement Sarkozy. La FSU revendique un service public d'ESR financé sur le budget de l'Etat et exige un bilan des pôles de compétitivité, du Crédit Impôt Recherche et autres subventions déguisées aux entreprises, auquel elle soit associée.

I-3-1-c-La réorganisation administrative de l'Etat (RéATE) qui a accompagné la

285 RGPP a eu des conséquences lourdes pour les personnels et les usagers. Elle s'est traduite notamment par d'importantes modifications dans les structures (DR, DDI), largement contestées par les personnels. Conséquences : recul de l'accueil de proximité, remise en cause et réduction de fait de certaines missions (contrôle de légalité, privatisation de la délivrance des cartes grises...) ou même suppression (ingénierie publique au profit des collectivités...). La FSU

290 revendique la remise en question de la RéATE. Une autre réforme de l'Etat ne peut se faire sans contrôle démocratique de la part des institutions parlementaires mais aussi de celui des usagers et des personnels.

I-3-1-d- De nouvelles formes de mise en œuvre de missions de Services Publics se sont développées (GIP, agences...) tandis que les Etablissements Publics voyaient leur situation évoluer négativement.

Il faut faire un bilan précis de ces mutations, en finir avec les logiques de la RGPP et redonner aux personnels et aux services la possibilité d'assurer leurs missions.

I-3-1-e- Au niveau des Directions Départementales Interministérielles (DDI), les approches ne doivent pas être forcément uniformes suivant les secteurs concernés: DDTM (direction départementale des territoires et de la mer), DDCS (direction départementale de la cohésion sociale), DDPP (direction départementale de la protection des populations) et DDCSPP, et le type de missions exercées.

Concernant les DDCS, la FSU considère que les Services dédiés au Sport, à la Jeunesse et à l'Éducation populaire doivent retrouver un lien direct avec leur ministère, sortir de la DRH des ministères sociaux et quitter la tutelle directe des préfets. Il faut sortir des DDCS et DDCSPP les professeurs de sport et conseillers d'éducation populaire et, avec eux, les inspecteurs et toute la filière administrative (personnels administratifs de l'Éducation Nationale) .

(à développer, notamment pour ce qui concerne les autres DDI et DR)

1I-3-1-f- Il faut aussi en finir avec le gaspillage des deniers publics lié au développement depuis plusieurs années des **PPP (partenariats public-privé)** dont ont largement bénéficié les groupes privés attributaires. Il faut mettre fin aux contrats de partenariat et aux externalisations qui fragilisent le service public notamment dans ses capacités d'ingénierie et d'expertise et faire rapidement un bilan de l'existant.

Il est nécessaire de **faire le bilan du rôle des opérateurs** et de leur pertinence : certains devraient être supprimés au profit de la réappropriation de leurs fonctions par les services de l'État (comme l'agence du service civique).

1-3-2- Le rôle des CT, décentralisation et financements

Il faut abroger les principales dispositions de la réforme des Collectivités Territoriales, votée sous Sarkozy. Ce sont de véritables coopérations qu'il faut mettre en place, articulant politique nationale, mises en œuvre déconcentrées par les services de l'Etat et compétences des CT. Une autre "réforme des Collectivités territoriales" doit permettre une meilleure lisibilité des échelons de décision et de mise en œuvre.

Les schémas départementaux de coopération intercommunale doivent être validés par les élus et les populations concernées, c'est une question de démocratie !

Les finances publiques constituent le levier principal de l'action publique. C'est l'enjeu d'une fiscalité qui assure un financement équitable et pérenne des missions de service public passant par un système de prélèvements plus juste, plus efficace, plus égalitaire, plus redistributif. La mise en œuvre de péréquations permet de rendre un bien public, un service public accessible et disponible dans les mêmes conditions, quel que soit l'endroit du territoire. Conséquence de la crise financière, des réticences des banques et du gel des dotations de l'État, de nombreuses collectivités territoriales sont en difficulté financière. La construction de véritables péréquations, une réforme de la fiscalité locale sont nécessaires ainsi que la création d'un pôle bancaire public chargé notamment d'assurer l'aide au financement des CT.

15
 335 Il faut en finir avec les mesures qui ont privé l'État de milliards de recettes, notamment sous Sarkozy. Une réforme fiscale est indispensable pour assurer une redistribution des richesses produites, garantir des investissements collectifs pour l'avenir et permettre à l'État et aux CT de disposer des recettes nécessaires. La dépense collective pour des services publics de qualité doit reposer sur l'impôt, d'autant qu'elle est aussi un investissement pour l'avenir, qu'il s'agisse
 340 d'éducation, de santé, d'environnement....

Il faut enfin, mettre en place une agence de financement et un pôle bancaire public, adossé et lié à la Caisse des Dépôts et Consignations ***et au réseau de la Banque de France.***

I-3-3 La question des services publics au niveau européen : poursuivre

les batailles

a) L'Union européenne ne reconnaît que des SIEG (services d'intérêt économique général). La Commission, arcbutée sur le principe de la suprématie du marché, promeut une politique de libéralisation et d'ouverture à la concurrence des SIEG. La récente crise systémique qui frappe les économies capitalistes (libérales) s'est traduite en Europe par la mise en place, avec le
 350 MES et le TSCG, dénoncés par la FSU, de politiques d'austérités visant les services publics et organisant le démantèlement de l'état social et l'accroissement des inégalités.

b) Pour la FSU, le maintien et le développement des services publics exigent qu'ils soient confortés par la réglementation européenne et sortis de la concurrence. Les services sociaux d'intérêt général doivent être sécurisés (petite enfance, périscolaire, formation des
 355 chômeurs...). Il est également indispensable de relancer la construction européenne sur d'autres bases favorisant plus de démocratie, un autre partage des richesses, le développement et l'amélioration des services publics et des mécanismes de solidarités collectives. La FSU continuera et renforcera sa participation aux initiatives allant dans ce sens : CAC (collectif audit citoyen), réseau européen « Une autre Europe maintenant ! » et avec la CES (Confédération Européenne des Syndicats) ...
 360

I-4/ Agir et rassembler, personnels et usagers, pour les SP

Reconstruire, réorganiser, développer les SP dont l'objet est la satisfaction des besoins sociaux de tous, sur tout le territoire, ne peut se faire sans contrôle démocratique par le biais des institu-
 365 tions ou organismes existants mais aussi par les usagers et les agents eux-mêmes.

Si le retour à un dialogue social respectueux peut être apprécié, pour autant la FSU est opposée à la contractualisation des rapports sociaux. La supériorité de la « loi » sur le « contrat » doit être préservée.

370 Evaluer les conséquences des politiques publiques menées, tant structurellement que dans leur mise en œuvre, est une condition indispensable avant tout nouvel acte de décentralisation ou déconcentration afin d'apprécier l'égalité d'accès et la qualité des services rendus à la population.

375 La FSU œuvrera pour que soient créées des instances d'information et concertation à tous les niveaux, et octroyés des droits et moyens nouveaux aux citoyens et représentants des agents et usagers. Un débat citoyen et démocratique est nécessaire pour permettre les évolutions souhaitables des institutions telles les CCREFP ou CESER dont les fonctionnements doivent être améliorés.

De même, les fonctionnaires dont le statut doit être renforcé doivent se réapproprier collective-
 380 ment leur travail indépendamment des pressions locales et hiérarchiques et jouer tout leur rôle
 dans les comités techniques qui doivent redevenir de véritables lieux de concertation.

Des réseaux, coordinations associant citoyens, usagers et professionnels construisent des mo-
 bilisations locales fortes où la FSU a pris toute sa place. Mais, pour peser réellement pour un
 fonctionnement démocratisé des SP, il nous faut poursuivre un syndicalisme de lutte et de
 385 transformation sociale. Alors que de puissants mouvements sociaux ont eu lieu face aux plans
 d'austérité mis en œuvre dans plusieurs pays européens, la CES doit contribuer à unifier les
 forces pour impulser des actions coordonnées. Son évolution, positive dans ses déclarations,
 doit se traduire par la construction de véritables mobilisations afin d'obtenir notamment une loi-
 cadre sur les SIG.

390

Partie 2

III/ Les agents de la Fonction publique, des établissements publics, les salariés des Services Publics

395 Les personnels ont vécu les conséquences violentes de la RGPP et de la RÉATE dans leurs
 conditions de travail : missions contestées, organisation en évolution permanente dont la seule
 boussole était le non remplacement d'au moins un départ à la retraite sur deux, alourdissement
 de la charge de travail, mobilités contraintes. Cela s'est traduit par la mise en cause du sens du
 travail, de sa dimension collective... Plusieurs cas de suicide ont illustré tragiquement le déve-
 400 loppement des risques psycho-sociaux (RPS)... Il est urgent que soit mis fin à cette politique
 dans chacun des services.

Plus ou moins fortement exposés à cette politique, les personnels des trois versants de la FP
 ont tous été confrontés au nouveau management public (NMP) : individualisation des carrières,
 des rémunérations, contestation du rôle des instances consultatives. L'orientation de « faire co-
 405 habiter le contrat et le statut » a aussi débouché sur des recours plus importants aux contrac-
 tuels et le développement de la précarité.

La rupture que veut la FSU doit donc porter sur l'ensemble de ces questions. Il s'agit de respec-
 ter les personnels dans l'organisation de leur travail, dans la prise en compte du point de vue
 des équipes, mais aussi de celui de leurs élus ou représentants. Le respect de leurs missions
 410 passe par la reconstruction de leurs droits à la formation initiale et continue, par la reconnais-
 sance de leurs qualifications, de leur droit à voir leur rémunération progresser. Il faut donc
 mettre fin aux logiques de rémunération de la performance tant individuelle que collective. C'est
 le sens de la reconstruction de la grille que revendique la FSU, qui doit s'accompagner de la re-
 qualification des emplois. Les garanties statutaires doivent concerner l'ensemble des person-
 415 nels ce qui nécessite un plan de titularisation et de lutte contre la précarité.

Enfin, les droits à retraite, les droits sociaux et la protection sociale doivent être garantis à tous.
 Cela passe par des évolutions qui améliorent le statut des fonctionnaires, les droits des contrac-
 tuels, en lien avec une exigence de progrès social pour l'ensemble des salariés.

420 II.1 Le Statut de la Fonction publique

II.1.1 Les fondements du statut

Le statut qui repose sur un équilibre entre droits et obligations place le fonctionnaire dans une
 position légale et réglementaire. Pour l'utilisateur, le statut est la garantie d'une fonction publique
 425 intègre, indépendante et au service de l'intérêt général. Pour l'agent, il est une protection contre
 toutes les formes d'arbitraire. La spécificité des missions en ce qu'elles impliquent la continuité
 et la mutabilité du service public, l'égalité de traitement de tous les usagers, justifie pleinement
 le choix du statut. Ce particularisme de la fonction publique ne peut pas se fondre dans une
 norme salariale contractuelle. Le recrutement par la voie du concours, par exemple, est la tra-

430 duction statutaire de l'art. 6 de la DDHC, rendant possible l'accès de tous les citoyens aux emplois publics.

II.1.2 Sa place dans le salariat

435 Le statut de la fonction publique fait l'objet d'attaques récurrentes de la part des libéraux qui essaient d'imposer plus de « flexibilité » et de précarité à l'ensemble des salariés. La référence au statut, que ce soit dans la fonction publique ou les grandes entreprises, a permis de revendiquer un ensemble de droits et de garanties pour l'ensemble des salariés. Dans un contexte de crise, il est naturel que chaque salarié aspire à plus de sécurité dans son emploi. En lien avec une réflexion sur ce que pourrait être un statut salarial assurant à tous de meilleurs droits et une plus grande protection, il est important que la distinction entre contrat et statut ne s'oppose pas à créer des solidarités entre les salariés. A cette fin, la FSU doit-elle proposer que le salaire minimum soit commun à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature du lien qui les lie à leur employeur ? Plus généralement, peut-on envisager de transposer dans le droit de la fonction publique des dispositions du code du travail, dans certains cas plus favorables aux salariés, en matière de prévention, de santé ou de pénibilité, par exemple ? Réciproquement, le droit à une carrière ascendante ne pourrait-il pas être généralisé ? D'autres convergences entre le droit de la fonction publique et le droit du travail sont-elles envisageables au bénéfice de tous ?

450

II.1.3 Ses remises en cause

455 La première forme de remise en cause du statut dans la fonction publique est l'existence d'une frange de précarité toujours plus importante. Les cas de recours au contrat, la multiplication des emplois fonctionnels, les transferts de missions vers des opérateurs ou établissements publics sont autant de détournements à une logique purement statutaire. La réforme de l'Etat dans sa déclinaison RGPP a fragilisé le modèle d'une fonction publique de carrière. Plus généralement, les logiques managériales, inspirées du mythe de l'entreprise nécessairement toujours performante, dénaturent les missions et les valeurs de service public. Les logiques de mise en concurrence et d'individualisation fragilisent les collectifs de travail et font peser un risque sur la santé des personnels. Pour la FSU, il est indispensable non seulement d'en finir avec la RGPP mais aussi de sortir des logiques qui la sous-tendent et ont fait la preuve de leur inefficacité.

460

II.1.4 Quelles évolutions ?

465 Loin d'être un objet fossile, le statut a fait la démonstration qu'il était parfaitement adaptable aux évolutions de la société, que ce soit en matière d'égalité homme-femme, de lutte contre les discriminations, d'accès aux emplois publics pour les ressortissants européens... Il doit encore évoluer. En particulier, il doit permettre pour les agents une plus grande mobilité volontaire entre les trois versants de la fonction publique, de meilleures possibilités de promotion interne et d'accès à la formation... Les droits syndicaux doivent être améliorés et les restrictions au droit de grève supprimées.

470

II.2 Les carrières

II.2.1 Principe.

475 La garantie de la carrière est un élément central du statut : en mettant l'agent public à l'abri des pressions, elle assure au citoyen l'égalité de traitement. C'est aussi un droit du salarié et la garantie d'une progression de carrière a inspiré les revendications de la sécurisation des parcours professionnels. Les enjeux sont notamment ceux de la reconnaissance de la qualification et de l'expérience professionnelle dans la rémunération, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du droit à la formation et à la mobilité choisie, de l'accès à la protection sociale. Dans la Fonction publique, ce droit

480

485 passe par l'examen en CAP des décisions individuelles concernant les agents. Ces principes sont fortement contestés par le NMP et il s'agit pour la FSU de les reconquérir.

II.2.2 Evaluation.

490 La mobilisation des personnels a mis en échec la réforme Chatel de l'évaluation des enseignants. Un moratoire s'applique de fait pour les enseignants chercheurs. Ignorant les missions des personnels et la spécificité de leur exercice, ces réformes visaient à étendre le dispositif de l'évaluation des résultats déjà appliqué aux autres personnels et que la FSU conteste pour tous. Il débouche aujourd'hui sur des inégalités de carrières et de rémunération injustifiables. Pour la FSU, l'évaluation doit porter sur les moyens mis en œuvre par les personnels et les équipes et viser l'amélioration du service rendu :
495 formation, meilleure maîtrise par les équipes de leurs pratiques professionnelles.

II.2.3 Rémunérations.

500 La FSU rappelle ses revendications : indexation de la valeur du point d'indice sur les prix et rattrapage des pertes, ce qui passe par la fin immédiate du gel du point ; reconstruction de l'ensemble de la grille avec un acompte immédiat de 50 points additionnels ; fixation du minimum de traitement à 1600 euros mensuel net. Il est urgent de reconsidérer les politiques indemnitaires développées au cours du dernier quinquennat : la FSU s'oppose à la PFR (prime de fonctions et de résultats) comme à l'intéressement collectif. Elle rappelle sa revendication d'intégration des primes dans le traitement, les
505 indemnités rémunérant des difficultés spécifiques à certaines situations professionnelles, des travaux supplémentaires doivent être versées sous forme de bonification indiciaire.

II.2.4 Gestion des personnels.

510 La FSU revendique des carrières parcourues à un rythme unique, sans obstacle de grades. Le changement de corps ou l'accès à un emploi plus qualifié doit se faire sur des critères objectifs et transparents ou par concours. La FSU réaffirme le droit à mutation pour tous les personnels dans les trois versants. Elle conteste la multiplication des obstacles apportés à ce droit (postes à profil...). Ces exigences faciliteraient la gestion
515 des personnels détachés ou aujourd'hui affectés dans les DDI. La FSU soutient les revendications de ses syndicats quant au niveau de gestion (national ou déconcentré) qu'ils souhaitent.

520

II.2.5 Mobilité.

525 La FSU revendique l'abrogation de la loi « mobilité » : réorientation professionnelle, intérim et cumul d'emplois à temps non complet. Alors que les personnels ont subi des mobilités contraintes, les obstacles à la mobilité choisie n'ont jamais été aussi importants : suppressions d'emplois, cotation et profilage des postes, recul des droits à formation. La seconde carrière promise aux enseignants n'a jamais été mise en œuvre et ce droit n'est même pas prévu pour les autres personnels. C'est par le développement de la formation et de la validation des acquis professionnels, par l'organisation de mouvements transparents que l'on pourra répondre à l'aspiration des personnels.

530

II.2.6 Formation.

535 Les personnels doivent bénéficier d'une formation initiale et continue qui leur permette de mieux assurer leurs missions. La FSU portera ses revendications (voir mandat de Marseille), particulièrement pour un droit effectif au DIF, aujourd'hui inexistant. La participation à la formation continue doit être volontaire.

II.2.7 Fins de carrière.

La FSU revendique le rétablissement d'une CPA (cessation progressive d'activité) améliorée et accessible dans toutes les situations. Au-delà, l'expérience des personnels en fin de carrière doit être valorisée, et des modalités d'exercice diversifiées élaborées.

II.2.8 Retraite.

Pour la FSU, il est essentiel de défendre des objectifs communs à l'ensemble des salariés : 60 ans, taux de remplacement de 75%, un minimum garanti.

En l'absence de droits nouveaux, la référence de 37,5 annuités est incontournable. Sans prise en compte des années d'étude ou de formation, de recherche d'un premier emploi, de congé parental (dans la FP, avant 2004) peu de salariés ont acquis 37,5 annuités à 60 ans. L'allongement de la durée d'assurance et la décote ont donc des effets considérables. Pour les carrières incomplètes, la décote doit être supprimée. La durée d'assurance doit intégrer études, formation, chômage, congés parentaux et la durée exigible doit être fixée pour assurer le droit au taux plein à 60 ans.

Pour le code des pensions, ces objectifs passent par le maintien du traitement de référence des six derniers mois, la reconstruction du minimum garanti sur des bases équivalentes à celles en vigueur avant la réforme de 2003.

Il est urgent de revoir les droits des mères et plus largement des parents avec le rétablissement des bonifications pour enfant et son extension aux parents qui ont élevé seul un enfant et l'attribution en sus de 4 trimestres de durée d'assurance, la situation des fonctionnaires poly-pensionnés (voir congrès de Marseille).

Les règles du régime général et de l'IRCANTEC doivent garantir un niveau de droits équivalents aux contractuels.

En raison de ses effets à terme, la revalorisation des pensions sur les prix est insatisfaisante ; il faut dans l'immédiat imposer des coups de pouce ; une indexation sur les salaires reste la référence, à défendre en lien avec nos revendications salariales.

Les droits à réversion doivent être défendus et étendus aux couples pacés.

II.3. Les agents non titulaires

II.3.1 Les missions permanentes du service public doivent être assurées par des fonctionnaires. Le CDI introduit en 2005 ne répond pas à ce principe. La FSU s'oppose à toute forme de recours au contrat, sur les emplois permanents de la fonction publique y compris pour le remplacement.

Les abus liés aux vacations sont courants avec des vacataires sans autres ressources, assurant des fonctions permanentes, notamment dans l'enseignement supérieur et secondaire. Les vacations pour des missions ponctuelles doivent être strictement cadrées.

La loi du 12 mars 2012 apporte une réponse à certaines situations de précarité ; elle comporte aussi de réelles limites : exclusion de certaines catégories de personnels et conditions restrictives. La FSU agira pour que le nombre de postes offerts à la titularisation corresponde au nombre des éligibles et pour une nouvelle négociation, d'un vrai plan de titularisation, ouvert aux non titulaires en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant des modalités et un calendrier négociés, adaptés à chaque secteur. Les corps et cadres d'emploi nécessaires doivent être créés, la situation des EPA dérogatoires revue. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi des agents en place et de l'arrêt du recours au contrat. Les moyens budgétaires doivent être programmés tout comme une gestion prévisionnelle des emplois et recrutements pour répondre aux besoins et éradiquer la précarité.

Sans attendre, il faut améliorer les droits individuels et collectifs des agents (droits sociaux, congés maternité, maladie, syndicaux...). Leur rémunération et leur gestion doivent obéir à des règles collectives par un cadrage national. Pour la FSU, les commissions consultatives paritaires doivent voir leurs prérogatives élargies et être saisies pour tous les actes de gestion des non titulaires (emploi, déroulement de carrière,...).

II.3.2 Des milliers de personnels sont recrutés sous contrats aidés, au Smic et à temps partiel (20h). Ces emplois ne remplissent pas les objectifs d'insertion professionnelle de personnes en grande difficulté sociale du fait de la durée des contrats et de l'absence de formation. Dans l'EN, suite à cette absence de formation, des EVS engagent des recours victorieux aux prud'hommes avec le soutien des syndicats de la FSU. Le recours à ce type d'emploi associé à un turn-over organisé met à mal les missions de service public. Une véritable formation et un accompagnement doivent déboucher sur une qualification reconnue ou un emploi statutaire. Cela passe par une rémunération à un temps complet incluant formation et recherche d'emploi, sans modulation du temps de travail.

600 Il faut pérenniser et professionnaliser les fonctions des AVS, au sein de la fonction publique dans le respect du statut. Des formations diplômantes doivent permettre d'intégrer les personnels en postes ou ceux pour qui l'on a mis fin au contrat.

II.4 Les salariés de droit privé des services publics

605 Ces dernières années ont vu des processus d'évolution des structures publiques conduisant à la présence de salariés de statut privé dans plusieurs champs de syndicalisation de la FSU : EPIC, logement, associations, EPA dérogatoires, notamment Pôle Emploi, les syndicats de la FSU peuvent organiser des salariés de droit privé, exerçant des missions d'intérêt général.

610 Les syndicats de la FSU pouvant être conduits à négocier des conventions collectives et tous accords traitant de la qualification, de la formation et des droits des personnels qu'ils regroupent, la FSU défend l'extension et l'élargissement des droits inscrits dans le code du travail tout en œuvrant pour les rendre plus protecteurs.

615 Ne faudrait-il pas dans certains des secteurs concernés revendiquer un processus d'intégration au statut général rénové des fonctionnaires, en respectant les acquis de ces personnels ?

II.5 Les conditions de travail

II.5.1 Le travail dans la fonction publique

620 La FP connaît une crise du travail inédite. Les réformes imposées ont bouleversé les missions et le sens du travail en cherchant à centrer l'organisation du travail sur des logiques comptables et de concurrence proclamée unique moyen pour mener à l'efficacité. Ainsi, au-delà des problèmes de pénibilité, des lourdeurs hiérarchiques, s'ajoutent des formes nouvelles de souffrance. La contestation politique du travail des agents s'est diffusée au travers de discours injurieux à l'égard des fonctionnaires mais également dans les justifications des réformes invoquées : leur objectif de faire mieux avec moins sous-entendait que jusque-là le travail était mal ou non fait par des agents inefficaces, sans motivation... Les suppressions de postes elles-mêmes, les fusions interministérielles ou la mutualisation forcée des missions laissent supposer que beaucoup d'agents ou leurs missions étaient inutiles provoquant un malaise chez ceux dont les postes ont été fermés comme chez ceux dont les missions ont été remaniées. L'injonction-mère de faire mieux avec beaucoup moins se déclinant dans chaque établissement, chaque service et à tous les échelons a fait peser de manière parfois insupportable le poids des objectifs inatteignables et des injonctions contradictoires sur chacun. La FSU se trouve devant un double enjeu : mener des luttes pour arracher le retrait de certaines mesures et permettre la réappropriation de l'organisation du travail par les salariés, respectant leurs responsabilités, restaurant leur autonomie et le travail en équipe.

II.5.2 le temps et la charge de travail

640 Sous l'effet des suppressions de postes la charge de travail par agent a augmenté : nouvelles tâches, formes de travail chronophage et heures supplémentaires -reconnues mais sous-payées ou non reconnues- qui se sont multipliées. Le temps et la charge de travail par semaine s'en trouvent accrus. Le temps de travail à l'échelle d'une vie a augmenté avec le recul de la borne d'âge du départ à la retraite : l'ère Sarkozy aura ainsi marqué une rupture historique en

645 revenant sur l'idée qui considérait jusque-là que le sens du progrès était la diminution du temps
 et de la charge de travail. Pour la FSU la question du partage du travail par la diminution du
 temps de travail reste pertinente, contre la logique libérale du partage du travail sous la forme
 chômage contre-emploi et contre la destruction des droits de tous.

II.5.3 la santé au travail : un droit à faire respecter

650 La santé au travail est un droit et, à ce titre, la FSU doit veiller à le faire respecter en s'emparant
 pleinement de ce sujet. Le nombre d'accidents du travail a augmenté dans la FPT ainsi que
 dans la FPH où il y a, en plus, aggravation de ces accidents. Avec la dégradation des conditions
 de travail, les maladies professionnelles-majoritairement des TMS (troubles musculo-squelet-
 655) se multiplient sans que, toutefois, il ne soit possible d'en évaluer toutes les formes et d'en me-
 surer tous les aspects. La mise en place de dispositifs de suivi ou d'écoute ne saurait suffire ; il
 s'agit pour la FSU d'impulser la reprise en main du travail par une réflexion collective. Les per-
 sonnels ont droit à des visites médicales lors de leur recrutement puis, de façon périodique, ou
 dans certaines situations (exposition, travail de nuit, maternité). Il est absolument nécessaire de
 660 recruter dans des conditions attractives des médecins de prévention à la hauteur des besoins.
 La FSU revendique la suppression de la journée de carence et le respect du droit aux congés
 maladie. La contribution des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des
 agents reste trop souvent insignifiante.

II.5.4 Les personnels handicapés

665 Alors que la fonction publique se doit d'être exemplaire, elle ne répond toujours pas à l'obliga-
 tion de 6% de travailleurs handicapés. Si le nouveau taux est passé de 3,99% en 2009 à 4,22%
 en 2010, en réalité, il y a eu une baisse de 3000 personnes. Certains ministères dont le MEN
 sont toujours dispensés de la contribution au FIPHFP (déduction des frais consacrés à la rému-
 nération des personnels nommés sur des missions d'auxiliaire de vie scolaire) ce qui est inac-
 670 ceptable. Il est urgent de créer des possibilités de reclassement, d'aménagement de poste, de
 congés formation spécifiques ou d'allègement du temps de travail avec maintien du traitement
 car un grand nombre de personnels est contraint de quitter son emploi (retraite anticipée, dispo-
 nibilité d'office) faute de solutions. Ceci ne doit pas se faire aux dépens des postes d'adaptation
 comme actuellement.

675 II.5.5 Les CHSCT

Suite aux accords santé sécurité de 2009, les CHSCT se mettent peu à peu en place (2012
 dans la FPE, 2014 pour la FPT.). Comme le rappelle la loi, l'employeur est bien responsable de
 la santé et de la sécurité des agents dont il s'est si peu préoccupé lors de la mise en place de la
 RGPP. Il a obligation d'élaborer un plan de prévention des risques permettant de déboucher sur
 680 l'amélioration des conditions de travail et de l'état de santé. Alors que le malaise des personnels
 est croissant, il faut amplifier et élargir l'implication dans ces instances, améliorer l'organisation
 de ce secteur d'activité syndicale afin d'en faire l'affaire de toutes et tous. Pour que les CHSCT
 ne restent pas des coquilles vides, il faut financer une formation pour les personnels comme
 pour les membres des CHSCT, donner des décharges fonctionnelles aux agents et assistants
 685 de prévention ainsi qu'aux secrétaires des CHSCT qui ont un rôle prépondérant, sur la base
 d'un barème national.

II.5.6 Les TIC et le télétravail

690 Les apports des nouvelles technologies sont nombreux mais, parfois, elles ont été aussi mises
 au service des suppressions de postes et ont contribué à plusieurs titres à une transformation
 négative du travail : plus de tâches sous prétexte de gains de temps supposés, renforcement
 du pilotage et de l'uniformisation des pratiques au détriment de l'autonomie, de la responsabili-
 695 té et des aspects humains du service rendu, développement des logiques comptables avec la
 possibilité de multiplier l'évaluation quantitative. La mise en réseaux et ces indicateurs quantita-
 tifs sensés rendre compte de la qualité du travail ont pu permettre également la surveillance
 des agents. La FSU revendique l'élaboration négociée d'outils de protection des personnels
 (arrêtés, chartes d'usage...).

700 Pourtant ces outils devraient pouvoir être mis au service des personnels. Comment les TIC
peuvent-elles être consacrées à l'amélioration des conditions de travail et des qualifications ?
Le gouvernement Sarkozy a laissé un rapport sur le développement du télétravail à domicile
dans la FP : les agents peuvent y trouver avantage (diminution du temps de transport, sou-
plesse de l'organisation du temps de travail et du temps personnel) mais les risques sont réels
705 (perméabilité du temps de travail et du temps personnel, dissolution du lien social par le travail,
destruction des collectifs de travail qui sont aussi des collectifs de luttes, standardisation des
tâches accrue,...). La solution de pôles de télétravail (rassemblement de télétravailleurs dans
des locaux dédiés, outillés et entretenus par les administrations) sur des périodes de télétravail
limitées à quelques jours pourrait-elle apporter des avantages aux agents et les mettre à l'abri
des effets pervers ?

710

II. 6. Action sociale

II.6.1. Besoin des personnels

715 L'action sociale n'est pas un élément de rémunération, elle doit améliorer la vie des agents (lo-
gement, restauration, famille, culture, sport et loisirs). L'amélioration de l'accès au chèque-va-
cance, la revalorisation du CESU garde d'enfant, la réintroduction de l'aide ménagère à domi-
cile, sont à mettre au crédit de l'action syndicale unitaire où la FSU intervient fortement, prélude
à la conquête de nouveaux droits (aide aux études...). En même temps, dans la FPE, stagna-
tion et réduction des crédits empêchent de répondre aux besoins des personnels ; RGPP et Ré-
720 atE, avec en particulier la création des DDI, ont fragilisé les services sociaux et les associations.
La FSU revendique pour tous les fonctionnaires, agents de l'Etat et territoriaux, un même droit à
une action sociale de haut niveau, aussi bien pour les prestations que les investissements. Elle
est, pour la FSU, un champ d'activité à part entière.

725 Le développement et la rénovation de l'action sociale passent par l'inscription d'un droit à l'ac-
tion sociale dans le statut, par l'affectation de 3% de la masse salariale, par une politique ambi-
tieuse.

Concernant l'action sociale à l'Education Nationale, « lanterne rouge » pointée par la mission in-
terministérielle, elle doit être profondément revue et démocratisée.

730 Dans la FPT où près de 80% des personnels relèvent de la catégorie C, la situation de l'action
sociale demeure très hétérogène et seulement la moitié des collectivités consacrent à l'AS de 1
à 3% de la masse salariale, 14% plus de 3%. Un alignement vers le haut s'impose.

II.6.2. Organisation

735 La FSU défend le rôle des instances de l'action sociale et des associations des personnels
comme outils de gestion démocratique par les agents, le renforcement de l'action sociale inter-
ministérielle (CIAS et SRIAS), le développement de l'action sociale ministérielle rendue néces-
saire par les particularités de l'exercice professionnel.

740 La FSU sera vigilante à ce que toute évolution vise un élargissement et permette d'améliorer les
dispositifs en direction de tous les personnels, de renforcer le rôle des représentants syndicaux,
d'inverser la tendance à l'externalisation et à la marchandisation des prestations.