

1	<p style="text-align: center;">THÈME 2</p> <p style="text-align: center;">Pour le service public, la fonction publique et le statut !</p>	
2	<p>Introduction</p>	
3	<p>La conception française des services publics, c'est-à-dire principalement opérés par une fonction publique forte, statutaire et de carrière, est un élément structurant de notre modèle social. Ceux-ci assurent la production publique de biens et de services exclusivement dans l'intérêt général et constituent un puissant levier de redistribution de la richesse produite. Dans cette période de grande instabilité et de conjonction de plusieurs crises, leur renforcement est donc une nécessité, à l'inverse des logiques de privatisations ou de spéculations sur les finances publiques, pour répondre à l'exigence d'une société plus solidaire et plus redistributive. Garantir partout l'accès aux services publics, l'élargissement de leur périmètre et de leurs missions est indispensable pour répondre à tous les besoins sociaux, y compris nouveaux, et à tous les grands enjeux, notamment ceux liés à l'urgence de la rupture écologique que la crise environnementale et climatique impose.</p>	<p>078 – AJOUTER Dans cette période de grande instabilité et de conjonction de plusieurs crises, et d'explosion des inégalités, leur renforcement est donc une nécessité,</p> <p>078 – REMPLACER Garantir partout l'accès aux services publics, l'élargissement de leur périmètre et de leurs missions est indispensable pour répondre à tous les besoins sociaux, y compris nouveaux à l'ensemble des besoins sociaux en prenant en compte leur évolution et à tous les grands enjeux,</p>
4	<p>Lorsque les services publics sont malmenés, la justice sociale est remise en cause et la démocratie est affaiblie ! Des analyses du vote pour l'extrême droite aux dernières élections indiquent qu'il traduit, notamment, une réponse au mépris et à l'abandon par les pouvoirs publics, qu'illustre la difficulté d'accès aux services publics essentiels. De la même manière, le RN s'engouffre dans la brèche du rejet de politiques écologiques et environnementales n'intégrant pas ou trop peu des préoccupations sociales pour répondre aux besoins immédiats des populations, notamment les plus défavorisées. La lutte pour la défense des services publics et celle contre les idées d'extrême droite sont ainsi intimement liées. La FSU y est engagée.</p>	<p>078 – REMPLACER Des analyses du vote pour l'extrême droite aux dernières élections indiquent qu'il traduit, notamment, une réponse au mépris et à l'abandon par les pouvoirs publics, qu'illustre illustrée par la difficulté d'accès aux services publics essentiels.</p>
5	<p>Parce qu'ils représentent, aux yeux des tenants des politiques néolibérales, un vivier d'économies et d'opportunités d'ouverture de nouveaux marchés, les services publics sont la cible d'attaques constantes et répétées qui visent aussi bien à réduire leurs missions, les</p>	

	externaliser ou les abandonner, qu'à fragiliser les personnels qui les mettent en œuvre, notamment en y important des modèles de fonctionnement issus du privé.	
6	<p>Pour la FSU, la lutte pour les services publics est indissociable de celle pour la Fonction publique. Les principes structurants et les valeurs de la Fonction publique issus du programme du CNR à la Libération trouvent leurs fondements dans la déclaration des droits de l'homme et le préambule de la constitution de 1946, et ont été consolidés par les lois statutaires de 1983-84. Leur renforcement est nécessaire pour endiguer les crises de recrutement et le développement de l'emploi contractuel. Celui-ci est en premier lieu un facteur de fragilisation des personnels précaires mais dégrade aussi la situation des personnels titulaires et le service rendu aux usager-es.</p>	<p>78 – AJOUTER et REMPLACER</p> <p>Pour la FSU, la lutte pour les services publics est indissociable de celle pour la Fonction publique et pour les droits de ses agent-es. Les principes structurants et les valeurs de la Fonction publique issus du programme du CNR à la Libération trouvent leurs fondements dans la déclaration des droits de l'homme et le préambule de la constitution de 1946, et ont été consolidés par les lois statutaires de 1983-84.</p> <p>Leur renforcement est nécessaire pour endiguer les crises de recrutement et mettre un terme à le développement de l'emploi contractuel pour effectuer les missions de titulaires et pour en finir avec le développement de la précarité. Celui-ci est en premier lieu un facteur de fragilisation des personnels précaires mais dégrade aussi la situation des personnels titulaires et le service rendu aux usager-es.</p>
7	<p>À ce congrès, la FSU renforce son corpus revendicatif pour être à la hauteur de ces enjeux, convaincue de la nécessité de défendre et renforcer le statut général des fonctionnaires, démocratiser le fonctionnement des administrations par le rétablissement du paritarisme, de combattre les inégalités entre les femmes et les hommes, de créer tous les emplois statutaires et d'allouer tous les budgets nécessaires pour améliorer les conditions de travail, revaloriser les rémunérations et garantir le rendu du meilleur service public dans l'intérêt général. Elle rejette toute forme de soumission à la concurrence des missions de services publics et défend le principe de leur monopole. Elle réfute tous les discours culpabilisants sur la dette publique préférés pour esquiver la véritable question des recettes de l'État et de la justice fiscale. La FSU est déterminée à faire avancer ses revendications, en informant pour mobiliser les personnels dans un cadre unitaire le plus large possible, pour reconquérir des droits statutaires face à l'offensive néolibérale et à son corollaire néo-managérial</p>	

8	Partie I – Les services publics	
9	1.1 Le pays réclame des services publics (SP) plus que jamais nécessaires	
10	1.1.1. Développer les services publics, une urgence face aux crises sociales et environnementales	
11	Les SP doivent recevoir les moyens pour répondre aux besoins pérennes des populations et ont un rôle irremplaçable face aux crises politiques, sociales et environnementales que notre pays connaît. Face aux inondations, aux incendies de forêts, aux sécheresses, aux pandémies, c'est vers les services publics que les habitant·es se tournent spontanément : pompier·es, personnels médicaux, services de l'État ou des collectivités... Seuls ces services sont en capacité de répondre aux besoins, secourir dans l'urgence, acheminer du matériel, de l'eau potable, réfléchir à long terme sur des aménagements coûteux mais nécessaires.	078 – REMPLACER Face aux inondations, aux incendies de forêts, aux sécheresses, aux pandémies, c'est des services publics dont les habitant·es ont besoin vers les services publics que les habitant·es se tournent spontanément : pompier·es, personnels médicaux, services de l'État ou des collectivités...
12	Les crises climatiques, mais également politiques, jettent sur les routes de la migration des populations en grande détresse et notamment des mineur·es isolé·es. Les SP ont aussi un rôle primordial à jouer, non pour enfermer et rejeter hors des frontières, mais pour accueillir, répondre aux besoins essentiels, puis intégrer sur le long terme en éduquant et formant.	
13	Pour absorber le choc de la crise sociale, c'est aussi vers les SP que la population se tourne. Les besoins d'accompagnement et de soutien quand on perd son emploi, son logement ne sont pas rendus par des initiatives privées charitables, mais par des SP, que nous voulons protecteurs et utiles aux privé·es d'emploi, aux privé·es de logement...	078 – SUPPRIMER et REMPLACER Les besoins d'accompagnement et de soutien quand on perd son emploi, son logement ne sont pas rendus par des initiatives privées charitables, La réponse aux besoins des usagers ne saurait dépendre du bon vouloir d'initiatives charitables privée, mais doivent être pris en charge par des SP., que nous voulons protecteurs et utiles aux privé·es d'emploi, aux privé·es de logement...
14	Toutes les populations ont besoin d'un véritable accès à leurs droits, singulièrement les plus précaires. C'est également le cas de la jeunesse pour son droit à l'éducation émancipatrice, dans des formations initiales et continues véritablement ambitieuses. Les salarié·es ont aussi besoin des services publics pour les protéger : conditions de travail accidentogènes, non-paiements des salaires, restructurations et plans sociaux, emploi non déclaré, non-respect des droits syndicaux...	078 - REMPLACER Les salarié·es ont aussi besoin des services publics pour les protéger Le bon fonctionnement des services publics garantit aussi la sécurité des salarié·es, en les protégeant contre les menaces que représentent : les conditions de travail accidentogènes, le non-paiements des salaires, les restructurations et plans sociaux, l'emploi non déclaré, le non-respect des droits

		syndicaux...
15	À l'opposé des mantras extrémistes sur une société autoritaire, nous soutenons l'idée d'une sécurité publique au service de toutes les populations.	
16	De même, la dépendance liée au grand-âge, conséquence du vieillissement de la population, est un défi que les SP doivent prendre à bras-le-corps afin d'organiser l'aide au maintien de l'autonomie, l'accueil dans l'environnement familial ou dans des structures spécialisées qui ne soient pas asservies à des critères de rentabilité et de dividendes aux actionnaires.	<p>078 – REMPLACER De même, la dépendance liée au grand-âge, conséquence du vieillissement de la population, est un défi que les SP doivent prendre à bras-le-corps afin d'organiser l'aide au maintien de l'autonomie, l'accueil dans l'environnement familial ou dans des structures spécialisées qui ne soient pas asservies à des critères de rentabilité et de dividendes aux actionnaires. De même, la perte d'autonomie peut concerner tous les âges de la vie et les services publics doivent y répondre. Elle nécessite une prise en charge publique à 100 % par la branche maladie de la Sécurité Sociale et une loi de programmation et de financement. Les conséquences du vieillissement de la population imposent une politique publique ambitieuse, y compris dans le domaine du logement et de l'aménagement du territoire. Un grand service public national, garant d'égalité d'accès, de qualité avec des personnels qualifiés et en nombre suffisant est la seule réponse aux besoins des personnes, de leurs familles et des salarié-es. La liberté de choix du lieu de vie de la personne est un droit qui doit être garanti. Des habitats intermédiaires, telles les résidences "autonomie" et les habitats "inclusifs", constituant une offre complémentaire et alternative entre le domicile et les structures spécialisées (Unité de Soins de Longue Durée, EHPAD) doivent être considérablement développées sur tout notre territoire.</p>

		<p><i>L'ensemble de ces structures, qui accompagnent les différents degrés de la perte d'autonomie de la personne, doivent bénéficier de financements publics à la hauteur des besoins. Le secteur de l'autonomie ne peut être asservi aux exigences du marché à ses critères de rentabilité et de versement de dividendes aux actionnaires.</i></p>
--	--	---

17	1.1.2 Des services publics : un appel qui émane de la population	
18	La population sait se mobiliser localement lorsque des SP sont menacés : les usager·es des hôpitaux, les parents d'élèves lors de la carte scolaire, les habitant·es face à la fermeture programmée d'un bureau de poste... Même si le rapport de force reste insuffisant, à cause de son caractère local, les pétitions, rassemblements, articles de presse démontrent l'importance de ces SP aux yeux des usager·es, qui rappellent aussi leur attachement à une présence physique des SP dans leur quotidien, loin des plateformes numériques. Les SP sont aussi un élément essentiel dans l'aménagement du territoire, autant dans les départements ruraux que dans les quartiers populaires des grandes villes, ou pour répondre aux besoins de mobilité à toutes les échelles.	078 – AJOUTER et REMPLACER La population sait se mobiliser localement lorsque des SP de proximité sont menacés : les usager·es des hôpitaux, les parents d'élèves lors de la carte scolaire pour la défense de l'école de quartier , les habitant·es face à la fermeture programmée d'un bureau de poste...
19	Des mobilisations nationales sont initiées par des collectifs auxquels participe la FSU : Convergence nationale de défense et de développement des services publics, « Nos services publics », sans rencontrer néanmoins une adhésion large autant des personnels que des usager·es, à cause d'une temporalité différente selon les services et publics concernés.	078 – REMPLACER ET AJOUTER En revanche , des mobilisations sont initiées par des collectifs auxquels participe la FSU : Convergence nationale de défense et de développement des services publics, « Nos services publics », sans rencontrer néanmoins une adhésion large autant des personnels que des usager·es, à cause d'une temporalité différente selon les services et publics concernés. sans susciter néanmoins une mobilisation suffisamment large, tant des personnels que des usagers. Les attaques contre les services publics sont orchestrées selon des temporalités différentes qui constituent un frein à la mobilisation collective. Ceux qui cherchent à détruire les services publics cultivent à dessein l'opposition entre les fonctionnaires, présenté·es comme des privilégié·es et les salarié·es du privé. La dégradation programmée des services publics vise à convaincre les citoyen·nes de leur inefficacité, encourageant le recours au secteur privé. Pour réussir les mobilisations nationales pour la défense des services publics, la FSU doit parvenir à convaincre de la

		<i>dimension collective des enjeux et du rôle essentiel joué par les services public pour assurer l'accès de toutes et tous aux soins, à l'éducation, aux transports, à la culture ... Elle doit poursuivre ses campagnes promouvant une vision actualisée d'une fonction publique au service de l'intérêt général, à l'opposé du secteur privé, principalement guidé par des intérêts financiers.</i>
20	1.1.3 Pourtant, des politiques publiques destructrices	
21	Les gouvernements successifs depuis une vingtaine d'années ont systématiquement affaibli les SP, en enlevant des moyens humains et matériels, en prônant l'utilisation du numérique et de guichets minimalistes comme seules portes d'entrée vers les SP, en affirmant qu'aucune autre alternative n'est possible, à l'aune de politiques ultralibérales toujours plus austéritaires pour les personnels et les usager-es. Ils portent donc une lourde responsabilité dans le délitement des solidarités.	078 – AJOUTER en prônant l'utilisation du tout numérique
22	Les SP ont été éloignés des usager-es, et les maisons France Service ne sont qu'un pis-aller, au financement fragile, forçant des agent-es mal formé-es, isolé-es et souvent contractuel-les, à délivrer un service imparfait. Elles renvoient l'utilisateur à une grande solitude numérique quand la réponse ne peut pas être apportée physiquement ou que l'accès au SP spécialisé est impossible faute de transports publics fréquents et réguliers. La vie quotidienne des habitant-es (documents officiels, justice, administrations diverses) est compliquée, et mise en danger quand la destruction concerne l'accès aux soins (déserts médicaux, fermetures de services hospitaliers...) ou les services de secours comme les SDIS. Les enfants et la jeunesse en général sont également malmenés, par un manque pérenne d'enseignant-es, et pour certain-es des temps de transports trop longs au quotidien pour rejoindre l'école, le collège ou le lycée. Les mineur-es à la charge des départements subissent une forte dégradation de leur accompagnement par l'ASE. L'accès à la culture est restreint faute de financements à hauteur des besoins. Les cultures et classes sociales ne se rencontrent pas, ne se mélangent pas, ce qui empêche aussi de fabriquer du commun.	078 – REMPLACER et AJOUTER Les SP ont été éloignés des usager-es, et les maisons France Service ne sont qu'un pis-aller, au financement fragile, forçant des agent-es mal formé-es, isolé-es et souvent contractuel-les, à délivrer un service imparfait. ayant recours à des agent-es insuffisamment, formé-es, isolé-es, précarisé-es, sans leur fournir les moyens ni la formation nécessaires à offrir un service de qualité répondant aux besoins de la population. Les maisons France service sont utilisées pour fermer les services publics et aboutissent à un recul du service rendu aux usagers. 078 - REMPLACER L'accès à la culture est restreint faute de financements à hauteur des besoins. Les restrictions de l'accès à la culture sont

		<i>justifiées par de prétendues contraintes financières, qui dissimulent des atteintes aux libertés d'expression et de création, voire de la censure.</i>
23	Globalement, le sous-investissement chronique pour le SP et les attaques contre ses principes au service de l'intérêt général (atteintes aux statuts par exemple) sont un mal endémique. C'est pourquoi il faut non seulement rétablir un financement suffisant des SP mais aussi mettre fin à la LOLF, ne plus piloter les SP par la performance et les moyens, mais bien par les besoins et les attendus du service à rendre.	78 – REMPLACER - C'est pourquoi il faut non seulement rétablir un financement suffisant des SP mais aussi mettre fin à la LOLF, ne plus piloter les SP au pilotage des SP par la performance et les moyens (porté notamment par la LOLF) epar les besoins et les attendus du service à rendre. et les structurer en fonction des besoins et d'une exigence de qualité du service rendu aux usagers.
24	I.2 Des services publics, facteurs d'un accès égalitaire par tous·tes et partout	078 - REMPLACER I.2 Des services publics, facteurs d'un accès égalitaire par accessibles pour toutes et tous, tous·tes et partout
25	Leviers essentiels d'accès aux droits et de répartition des richesses, les SP reposent sur un principe fondateur : l'égalité de toutes et tous. Leur présence, leur développement et leur accessibilité sur l'ensemble du territoire doivent permettre cette égalité.	
26	1.2.1 Des services publics pour faire société	
27	Les SP contribuent à la fois à la cohésion sociale et à la dynamisation des territoires, particulièrement les territoires ruraux, péri-urbains et ultra-marins.	
28	L'implantation dans les territoires populaires permet un accès aux populations qui en ont le plus besoin. Ils constituent alors un levier de lutte contre la pauvreté.	
29	Par exemple, dans les zones rurales, de montagne ou ultramarines, dans les territoires urbains délaissés, le SP de l'éducation est souvent l'un des derniers SP de proximité. Son maillage est essentiel et doit être resserré pour répondre au double enjeu d'égalité territoriale et de réussite pour tous les élèves. Il l'est aussi en termes de transports pour des raisons écologiques. À ce titre, il ne doit pas être mis à mal par des logiques budgétaires (fermetures d'écoles, regroupements, fusions...) ou politiques.	078 – REMPLACER À ce titre, il ne doit pas doit cesser d'être mis à mal par des logiques budgétaires (fermetures d'écoles, regroupements, fusions...) ou politiques.
30	1.2.2 Des services publics humanisés	
31	La FSU lutte pour des SP où la qualité du service rendu par des fonctionnaires, la proximité et la relation à l'utilisateur sont privilégiées.	
32	La dématérialisation est trop souvent le prétexte pour transformer les politiques publiques et	

	affaiblir les SP. Elle rompt l'égalité de traitement, éloigne les populations de l'administration, et renforce les inégalités sociales dans l'accès aux services, qui frappent les plus éloigné-es de l'outil numérique et de la démarche en ligne notamment les personnes âgées, les demandeur·euses d'emploi, les précaires, les étranger·es et entraîne très souvent des pertes de droits.	078 – AJOUTER de la seule démarche en ligne
33	La FSU s'oppose à toute forme de privatisation ou de démantèlement des SP et participe activement aux initiatives permettant de les mettre en échec.	
34	La FSU milite contre une politique du guichet, qui déshumanise et déséquilibre les rapports entre agent·es et usager·es.	078 – INVERSER LES § 34 et 35 / SUPPRIMER et REMPLACER Le recours à l'IA contribue Le développement du recours à l'intelligence artificielle ne doit pas contribuer à déshumaniser les SP (exemple des chat bot qui suppléent un·e agent·e), ni nuire à l'emploi public et nuit à l'emploi public (voir thème 3). Son utilisation et son développement doivent se faire sous le contrôle des agent·es concerné·es.
35	Le développement du recours à l'intelligence artificielle ne doit pas contribuer à déshumaniser les SP (exemple des chat bot qui suppléent un·e agent·e), ni nuire à l'emploi public (voir thème 3).	078 – INVERSER LES § 34 et 35 / REMPLACER La FSU milite contre une politique du guichet pour la présence physique de personnels qualifiés et s'élève contre une politique du tout numérique qui déshumanise et dénature les rapports entre agent·es et usager·es.
36	1.2.3 Des services publics, vecteurs d'émancipation	
37	Les SP sont à placer au centre d'un projet de société de progrès et de justice sociale.	
38	Les agent·es public·ques ont obligation d'égalité de traitement des usager·es et de neutralité dans l'exercice des missions. Elles et ils luttent ainsi contre les inégalités et les discriminations et favorisent l'inclusion.	
39	Par exemple, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, lieu d'émancipation par les savoirs, de vie sociale et de développement de la pensée critique, demeure une impérieuse nécessité. A cette fin, la FSU milite pour une augmentation des places dans les formations publiques tenant compte des aspirations des bachelier·es et garantissant leur droit à la poursuite d'études, ainsi qu'un plan de construction de véritables campus universitaires publics de proximité (logements, équipements culturels et sportifs et	078 – REMPLACER Par exemple, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, à l'éducation est confrontée à des attaques d'ampleur à tous les niveaux du système éducatif : 'Choc des Savoirs' au collège, réforme du lycée et du bac au lycée,

	restauration CROUS).	ParcourSup pour l'accès à l'enseignement supérieur. La défense de l'école, lieu d'émancipation par les savoirs, de vie sociale et de développement de la pensée critique, demeure est plus que jamais une impérieuse nécessité. A cette fin, la FSU milite pour une augmentation des places dans les formations publiques notamment dans l'enseignement supérieur, en tenant compte des aspirations.
40	Le service public de la jeunesse et des sports en est une autre illustration. D'abord réunies au sein d'un ministère Éducation Nationale Jeunesse et Sports en 2021, les agent·es « Jeunesse et Sports » et leurs missions ont ensuite été placées sous la tutelle conjointe de plusieurs ministères. La FSU revendique le retour à un ministère « Jeunesse et Sports » de plein exercice et une organisation territoriale où l'ensemble des personnels J&S seraient affectés au niveau des régions académiques, pour faciliter la mise en œuvre des missions éducatives et sportives sur tous les territoires, avec un travail en réseau des agent·es en services J&S, en établissements du sport (CREPS notamment), en fédérations.	
41	La FSU continue de militer pour que l'éducation non formelle tout au long de la vie (sport, jeunesse, éducation populaire et vie associative) relève d'une mission de l'État.	
42	1.2.4 Des services publics, leviers de répartition des richesses entre toutes et tous	
43	Les SP constituent un patrimoine pour celles et ceux qui n'en ont pas. Ils sont l'un des outils majeurs pour assurer et améliorer les conditions d'existence de toutes et tous et représentent un puissant levier de répartition de la richesse produite. Ils réalisent des transferts en nature (éducation, santé, logement, sécurité, revenu de remplacement), au bénéfice de toutes et tous, particulièrement les plus pauvres. Ils servent l'intérêt général, autant qu'ils en sont constitutifs.	
44	Les SP constituent un investissement pour la société, ils répondent aux besoins essentiels de la population dont nous devons collectivement assumer le coût. L'intérêt général est incompatible avec la recherche de profits privés.	
45	Il faut investir dans les SP : les implanter, réimplanter, développer leur proximité, attirer les candidat·es aux concours. La FSU appelle à la création de nouveaux SP (petite enfance) et s'inscrit dans un mouvement de retour en gestion publique des services externalisés ou privatisés (gestion de l'eau, des déchets, des transports...).	078 – REMPLACER - Il faut investir dans les SP : les implanter, réimplanter, développer leur proximité, attirer les candidat·es aux concours en redonnant de l'attractivité aux métiers en revalorisant les salaires et en améliorant les conditions de travail. La FSU appelle à la création de nouveaux SP (petite enfance) et

		s'inscrit dans un mouvement de retour en gestion publique des services externalisés ou privatisés (gestion de l'eau, des déchets, des transports...)
46	1.2.5 Des services publics, protecteurs des missions essentielles	
47	Les SP sont un levier pour répondre aux enjeux collectifs et aux nouveaux besoins de la société, notamment ceux liés à l'urgence de la transition écologique que la crise environnementale et climatique impose.	
48	Les SP permettent d'assurer une continuité dans l'exécution de missions essentielles (éducation, santé, sécurité, justice, protection des salarié·es, etc). L'efficacité de leur action nécessite de lutter contre leur fragmentation.	
49	La FSU milite pour le renforcement des SP, et lutte contre leur démantèlement (suppression de postes, politiques de marchandisation, externalisation, mutualisation et de privatisation).	
50	La FSU dénonce le coût de l'externalisation et de la dépendance à l'égard de prestataires guidés par le profit et la rentabilité (coût financier, perte de compétences, perte de capacité d'agir, perte du sens de l'intérêt général).	078 – REMPLACER ET AJOUTER- La FSU dénonce le coût de le recours à l'externalisation et de la dépendance à l'égard de envers des prestataires privés guidés par le profit et la seule rentabilité financière au détriment de l'ensemble des missions de services publics. (coût financier, perte de compétences, perte de capacité d'agir, perte du sens de l'intérêt général). Elles entraînent la dégradation du service rendu aux usagers.
51	La question d'un SP du médicament est toujours d'actualité. Les entreprises pharmaceutiques continuent d'engranger des bénéfices exorbitants au détriment des usager·es. Les risques de pénurie perdurent. Il est urgent de sortir de la logique de marchandisation des médicaments organisée par les multinationales pharmaceutiques. La FSU poursuit sa réflexion sur ce thème, initiée lors d'un stage national en 2023.	78 – REMPLACER ET AJOUTER La question d'un SP du médicament est toujours d'actualité. La création d'un pôle public du médicament qui englobe la recherche, la fabrication et la distribution, s'impose. Les entreprises pharmaceutiques continuent d'engranger des bénéfices exorbitants au détriment des usager·es. Elles abandonnent leurs activités de recherche et de production jugées non rentables . Les risques de pénurie perdurent. Il est urgent de sortir de la logique de marchandisation des médicaments organisée par les multinationales pharmaceutiques. La FSU poursuit sa réflexion initiée lors d'un stage national en 2023 dans la

		<i>perspective d'un service public à construire.</i>
52	Les enjeux d'un SP du médicament sont nombreux : fabrication des médicaments sur le territoire et industrialisation du secteur, ne plus être dépendant des pays producteurs de médicaments génériques et autres, produire nationalement les médicaments nécessaires à un tarif correspondant aux attentes de la sécurité sociale et à son fonctionnement, garantir l'accessibilité aux médicaments sur l'ensemble des territoires.	
53	De même, le SP de la justice revêt une mission régalienne essentielle. Garant des libertés individuelles, il doit être préservé et renforcé. Or, force est de constater que les gouvernements successifs favorisent une externalisation croissante de ses missions, au profit tant des grands groupes privés (ex : gestion des établissements pénitentiaires par le privé, entraînant notamment un surcoût pour les usager-es) que de l'entrepreneuriat social relevant d'une démarche lucrative. En lieu et place d'un travail collaboratif entre SP et secteur associatif, le gouvernement encourage la concurrence entre SP et entreprises associatives : délégations de mesures de justice, service associatif habilité à la PJJ. La FSU revendique le renforcement du SP de la justice, c'est un enjeu majeur qui participe de la cohésion sociale et de l'égalité des usager-es devant le service public.	
54	1.2.6 Un statut protecteur pour toutes et tous, une garantie pour les agent-es comme usager-es, pour les services publics	
55	La défense, l'amélioration et la démocratisation des SP et de la Fonction publique sont au cœur du projet de transformation sociale de la FSU qui promeut un modèle de société solidaire et écologique. Continuité territoriale et proximité, capacité d'évolution et d'adaptation aux besoins de la population, transparence de gestion et contrôle démocratique, neutralité des agent-es dans l'exercice de leurs fonctions sont des piliers des services publics.	
56	Pour la FSU, cela implique que les SP soient rendus par des fonctionnaires, agent-es qualifié-es, titulaires, et en nombre. Les garanties que le statut général des fonctionnaires offre aux agent-es ont pour objet d'assurer à la population une fonction publique pleinement dévouée à l'intérêt général et dégagée des contingences et des pressions qui la mettraient à la merci des intérêts particuliers.	
57	Contrairement au gouvernement qui veut s'appuyer sur de simples fonctionnaires-exécutant-es, la FSU revendique la place de fonctionnaires-citoyen-nes, dans la continuité de la loi Le Pors protectrice pour les agent-es et de nature à renforcer un SP de meilleure qualité. Le statut place chaque fonctionnaire en situation de responsabilité dans l'exercice de ses fonctions, au service de l'intérêt général.	
58	Les fonctionnaires se doivent de respecter le principe de neutralité dans leurs missions mais, comme tou-te citoyen-ne, disposent d'un droit d'expression et d'opinion. Ils et elles, sauf celles et ceux dits d'autorité, ne sont pas soumis-es à un devoir de réserve.	078 – REMPLACER ET AJOUTER Les fonctionnaires se doivent de respecter le principe de neutralité dans leurs missions, <i>principe auquel la FSU est attachée.</i> – mais, comme tou-te

		<p>citoyen·ne, disposent d'un droit d'expression et d'opinion. Ils et elles, sauf celles et ceux dits d'autorité, ne sont pas soumis·es à un devoir de réserve. Un fonctionnaire , comme tout citoyen dispose d'un droit d'expression et d'opinion. Cette conception est régulièrement remise en cause. La FSU doit continuer à la défendre. De la même manière, il faut continuer de veiller à ce que le devoir de réserve, régulièrement convoqué à tort, le soit à bon escient. Il ne concerne pas tous les fonctionnaires de la même manière, il est lié à la fonction exercée.</p>
59	<p>La FSU continue d'exiger l'abrogation des quatre premiers titres de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un nouveau plan de résorption de la précarité et une nouvelle étape de démocratisation de la fonction publique, dans le but de rétablir et d'améliorer les garanties statutaires des fonctionnaires.</p>	<p>078 – AJOUTER La FSU dénonce les attaques multiples contre le statut. L'absence de véritable revalorisation, qui crée la pénurie de titulaires, le recours massif et organisé à la contractualisation dans la FP, mais aussi l'individualisation croissante des rémunérations et des missions, via des dispositifs tels que le Pacte, sont des remises en cause délibérées du statut, des droits et des garanties des fonctionnaires tels que la formation et la qualification, le traitement et la carrière, la pension ... La FSU continue d'exiger l'abrogation des quatre premiers titres de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un nouveau plan de résorption de la précarité et une nouvelle étape de démocratisation de la fonction publique, dans le but de rétablir et d'améliorer les garanties statutaires des fonctionnaires. La FSU nouera toutes les alliances possibles avec les organisations d'usager·es qui subissent la dégradation de la de la FP.</p>
60	<p>1.3 Les attaques contre les services publics et les luttes</p>	

	à mener pour faire avancer nos revendications	
61	Les constats, analyses et mandats adoptés au congrès de Metz sur les attaques contre les SP et les SP à renforcer ou à créer restent malheureusement valables à ce jour et sont pleinement réaffirmés.	
62	1.3.1 L'arme financière	
63	Ces attaques se sont poursuivies durant les trois années écoulées, en particulier au nom de la recherche de l'équilibre budgétaire, par un gouvernement ne cessant par ailleurs de faire baisser les recettes de l'État.	078 – AJOUTER par un gouvernement ne cessant par ailleurs de faire baisser les recettes de l'État et de les transférer vers le secteur privé.
64	Le modèle néolibéral managérial a continué d'être appliqué aux SP et de les détruire, au détriment des usager·es, dont les problématiques sont de moins en moins prises en compte lorsqu'elles ne rentrent pas dans le cadre imposé d'un service de plus en plus dématérialisé, ou contraint à la gestion par indicateurs de performance prédéfinis.	
65	Du point de vue du financement du SP, l'assèchement des dotations pérennes se fait à la fois au nom de la rigueur budgétaire, mais aussi au nom de l'efficacité de l'usage des deniers publics. Combiné à des décennies de campagnes médiatiques contre les SP et leurs agent·es, ce dernier argument est redoutable. Cette propagande a une certaine efficacité. Elle sert à justifier les mutualisations de services, externalisations de missions prétendument « hors cœur de métier » des agent·es des SP (nettoyage, informatique, cantines, etc). Le rapport de force et la mobilisation des personnels et usager·es non directement concerné·es par ces restructurations sont rendus difficiles.	
66	Un autre outil financier utilisé pour aligner toujours plus le fonctionnement des SP sur celui des entreprises privées est leur mise en concurrence via la distribution de financements sur appels à projets (AAP), ne permettant pas le financement correct de tous les opérateurs de SP concernés par la thématique de l'AAP. Ceci est particulièrement utilisé dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cela engendre une augmentation des recrutements de contractuel·es pour la durée du financement, donc de la précarité, intensifie la gestion managériale des personnels et crée une couche bureaucratique supplémentaire destinée à répondre et évaluer ces AAP. Cela réduit également la qualité du service rendu par les opérateurs dont le projet n'a pas été sélectionné, pour le plus grand profit du secteur privé, qui peut alors déployer une offre concurrente à destination des usager·es les plus aisé·es. Et ceci d'autant plus aisément que le privé profite abondamment des deniers publics : ainsi, le secteur privé hospitalier s'est-il spécialisé dans les activités les mieux rémunérées par la T2A, laissant à l'hôpital public la prise en charge des pathologies « non rentables », voire « déficitaires », comme les affections de longue durée.	078 – SUPPRIMER Cela engendre une augmentation des recrutements de contractuel·es pour la durée du financement, donc de la précarité, et intensifie la gestion managériale des personnels et crée une couche bureaucratique supplémentaire destinée à répondre et évaluer ces AAP.
67	Pour France Travail, dont la création s'est faite à effectifs constants et avec un budget amputé, les projets de sous-traitance pour la mise en place de la nouvelle organisation se dévoilent progressivement. France Travail devient le centre de convoitises pour les structures privées au détriment de la qualité et de l'égalité de traitement des usager·es.	

68	Parallèlement les coupes budgétaires et la baisse des emplois publics (16 % des effectifs en moins entre 2015 et 2021 au ministère du Travail) touchent de plein fouet les usager-es (plages d'horaires d'accueil et remise en question de dispositifs comme l'Allocation de solidarité spécifique pour les chômeur-es, ou validation des acquis de l'expérience).	
69	Dans la formation professionnelle, des écoles « parallèles », telles que les Écoles Être, les Écoles de production, financées par le ministère du Travail, par les conseils régionaux et soutenues par l'Éducation nationale via les rectorats, et par le ministère de l'Agriculture, se développent. Les entreprises, telles que Véolia et Total avec Terra Academia, ou Niel avec l'École 42 ou Hectar, créent leurs propres établissements à « pédagogie innovante » et « soucieux de transformation écologique », à grand renfort de communication, tout en sollicitant les fonds publics.	
70	L'étendue et l'opacité des financements de l'enseignement privé par l'État et les collectivités territoriales ont été médiatisées récemment. La fédération avait initié en amont un très large arc unitaire syndical et associatif autour de la promotion de l'école laïque. Elle poursuit dans ce cadre la construction d'un plan de sortie du financement public de l'école privée. Ce dernier a été renforcé par l'accumulation de dispositifs législatifs depuis 1959 et les multiples cadeaux des gouvernements Macron comme de certaines collectivités. Pour la FSU, il faut mettre fin au financement public de l'enseignement privé sous contrat dans la perspective de sa nationalisation (mandat de Metz).	078 – AJOUTER Ce dernier a été renforcé par l'accumulation de dispositifs législatifs depuis 1959 et les multiples cadeaux des gouvernements Macron comme de certaines collectivités. La FSU dénonce le versement aux établissements privés par les collectivités territoriales de subventions allant delà de leurs obligations légales. Pour la FSU, il faut mettre fin au financement public de l'enseignement privé sous contrat dans la perspective de sa nationalisation (mandat de Metz). L'argent public doit aller exclusivement à l'École publique laïque.
71	Les SP sont aussi incités à développer leurs ressources propres, parfois par le biais de filiales, les mettant en concurrence les uns avec les autres.	
72	On voit ainsi des universités construire du logement étudiant concurrent des CROUS ou des musées construire des antennes avec une gestion intégralement prise en charge par des mécanismes de marché et de marques, et démantelant le sentiment d'appartenance à un SP commun, ainsi que les principes de spécificité et d'universalité du service.	
73	Du point de vue structurel, cette logique austéritaire conduit à la logique de service minimum, considéré comme toujours bien assez bon pour les usager-es n'ayant pas les ressources suffisantes pour se payer les prestations analogues proposées par le secteur privé lucratif. Cela entraîne aussi des restructurations incessantes, en particulier au nom des « économies d'échelle ». On a ainsi assisté encore à de nombreuses fermetures d'établissements ou services jugés « trop petits » ou ayant une activité jugée insuffisante au regard des critères financiers (services hospitaliers des territoires ruraux ou semi-ruraux, urgences, établissements d'enseignement agricole public...).	
74	Par ailleurs, le gouvernement n'hésite pas à instrumentaliser certains SP à des fins	

	répressives, dénaturant leurs missions premières.	
75	Ainsi, France Travail se retrouve davantage à exercer une mission de contrôle sur l'usager·e privé·e d'emploi, au détriment de son accompagnement dans son projet professionnel. Cette situation génère des tensions entre usager·es et professionnel·les et affaiblit le SP, en fragilisant son acceptation par la population.	
76	Sous la présidence d'E. Macron, les gouvernements successifs ont contraint les budgets des collectivités territoriales, en ne compensant qu'une partie des baisses liées à la suppression de la taxe d'habitation notamment. Aucun bilan des différentes phases de décentralisation n'a été réalisé. En dépit de leurs divergences, collectivités et État s'entendent pour permettre à ce dernier de se décharger de missions sur les collectivités, par exemple avec la loi 3DS, dont certains décrets d'application ne sont toujours pas parus. Par ailleurs, ces transferts de compétences se font sans les compensations budgétaires et sans souci de péréquation réelle ni d'égalité de traitement des usager·es sur tout le territoire. Cette situation contribue à mettre les SP territoriaux et leurs agent·es sous tension.	78 – AJOUTER Cette situation contribue à mettre les SP territoriaux et leurs agent·es sous tension et dégrade les services publics financés par les CT. L'amputation de leurs ressources leur sert notamment de prétexte pour diminuer drastiquement les DGF allouées aux établissements du second degré, au détriment du fonctionnement quotidien des établissements et du financement d'activités pédagogiques et culturelles.
77	1.3.2 Les luttes à mener	
78	La FSU poursuivra ses efforts pour rendre publics des exemples concrets de dégradation du service rendu aux usager·es entraînés par cette prétendue recherche d'efficacité et le dogme de la baisse des impôts qui ne profite qu'aux contribuables les plus fortuné·es. <i>Quelles sont les modalités les plus efficaces pour ce faire ? Quels sont les exemples à privilégier ?</i>	
79	Les résultats des élections législatives de juillet 2024, qui ont donné une majorité relative à l'offre politique défendant les SP, constituent un point d'appui qu'il faudra utiliser de manière optimale. <i>Comment procéder ? Quel relais politique pour les revendications et analyses de la FSU en matière de SP ?</i>	
80	La FSU continuera d'agir dans les cadres existants de la Convergence nationale de défense et de développement des services publics, de la Coalition 2024, et avec le collectif « Nos services publics, » ainsi que d'autres collectifs locaux spécifiques. <i>Quels autres cadres d'action seraient pertinents ? Sur la question des SP, comment envisager le travail avec les partenaires politiques défendant le SP et ses valeurs ?</i>	78 – REMPLACER Quels autres cadres d'action seraient pertinents ? Sur la question des SP, comment envisager le travail avec les partenaires politiques défendant le SP et ses valeurs ? Forte de son indépendance syndicale, elle doit poursuivre le dialogue avec les partis qui partagent ses valeurs, notamment ceux qui composent le NFP, mais surtout continuer à œuvrer pour le rapprochement avec la CGT et Solidaires, à même de porter avec elle un syndicalisme de lutte et de transformation et

		<i>un projet de société juste, égalitaire, écologique et démocratique. Elle œuvrera à poursuivre et intensifier la mise en œuvre d'actions, formations et initiatives communes.</i>
81	Il s'agit de mener des luttes pour le financement pérenne des SP à la hauteur des besoins recensés. Cela nécessite des luttes pour la justice fiscale. La FSU est membre fondateur d'ATTAC, qui travaille sur le sujet de la justice fiscale. L'association Oxfam, qui aborde aussi ce sujet dans ses enquêtes, est membre comme la FSU de l'Alliance écologique et sociale. <i>Comment la FSU peut-elle mieux relayer les analyses de ces organisations ? Quels autres cadres peut-on imaginer pour gagner la bataille idéologique sur ce sujet ?</i>	
82	Il faut également mener à tous les niveaux les luttes pour l'arrêt des fermetures de SP et le retour des SP de proximité, mais aussi pour la création des nouveaux SP que la FSU revendique de longue date (cf. thème 2 Metz).	
83	La FSU poursuit sa réflexion sur les modalités de gestion démocratique des SP.	
84	Partie II – Les personnels	
85	2.1 La fonction publique de carrière, le statut général au péril des crises sociales et démocratiques	
86	Depuis 20 ans, les attaques contre le statut général se concentrent sur les garanties de pleine citoyenneté des fonctionnaires. Celle-ci ne peut se résumer à quelques principes dont l'édiction reste inscrite dans la loi. Elle se concrétise dans l'équilibre dialectique des droits et des obligations.	078 – REMPLACER Depuis 20 ans, les attaques contre le statut général se concentrent sur visent notamment les garanties de pleine citoyenneté des fonctionnaires.
87	La situation du pays issue des élections législatives de l'été 2024, incertaine et inquiétante, confirme le caractère essentiel dans notre approche revendicative de la défense du statut et de l'esprit qui avait présidé à sa rédaction et son adoption en 1983-84. Le refus de reconnaître le résultat de ces élections est propice à des politiques engendrant de nouvelles dégradations pour les services publics, la fonction publique et la situation faite à leurs personnels, fonctionnaires comme contractuel·les.	
88	Les politiques néo-libérales et l'austérité encore renforcée continuent de fragiliser le statut, le principe de carrière, les garanties collectives, l'exercice de pleine citoyenneté par une réduction de droit de participation aux questions d'organisation des services, de définition des métiers et de déroulement des carrières. Nombreuses sont les forces qui poursuivent et prolongent l'offensive portée depuis la loi de transformation de la fonction publique, promouvant le recours au contrat plutôt qu'au statut, en important les logiques managériales au sein même du statut, en individualisant et en précarisant les missions, les conditions de	078 – AJOUTER L'abandon de l'égalité de traitement entre les agent·es s'accompagne d'un renoncement à l'égalité de traitement des citoyen·nes, particulièrement défavorable aux femmes, et ce qui n'honore pas la promesse républicaine.

	travail et de rémunération. L'abandon de l'égalité de traitement entre les agent-es s'accompagne d'un renoncement à l'égalité de traitement des citoyen·nes, ce qui n'honore pas la promesse républicaine.	
89	La FSU réaffirme son analyse selon laquelle les droits accordés aux fonctionnaires (droit à la carrière, droit de participation à l'organisation et au fonctionnement du service, à la définition des règles statutaires et des principes de gestion des emplois et carrières, à l'examen de décisions individuelles, droit syndical, droit de grève, égalité de traitement...) sont le corollaire qui conditionne aussi les garanties assurées aux citoyen·nes (continuité et neutralité des institutions publiques, égalité d'accès et de traitement...). C'est également une condition de possibilité de l'adaptabilité de la fonction publique face à tous les défis lancés par la situation aussi bien sociale, économique, politique qu'environnementale.	
90	La FSU est déterminée à organiser syndicalement les personnels pour maintenir leur unité, leur solidarité et leur capacité d'action collective, face aux destructions promises par la politique d'austérité et à la menace d'accession au pouvoir de l'extrême droite aussi bien dans les collectivités territoriales qu'au niveau de l'État. Les fonctionnaires doivent conserver leurs moyens d'agir collectivement conformément aux principes constitutionnels comme statutaires qui placent la fonction publique strictement au service de l'intérêt général. C'est, placés·es statutairement en position de responsabilité, qu'ils et elles assurent leur mission. Ils ou elles sont donc comptables du respect de l'intérêt général, de l'égalité de traitement et du respect des principes républicains essentiels. Aussi, pour la FSU, il s'agit d'une part d'assurer une veille collective et, le cas échéant, d'entourer celles et ceux de nos collègues qui pourraient être victimes de discrimination. Il s'agit d'autre part de veiller collectivement au respect des droits de chacune et chacun des citoyen·nes et des usager·es des services publics.	
91	Pour la FSU, telle est l'approche qui structure la cohérence revendicative ci-dessous.	
92	2.2. Des pratiques néomanagériales qui se développent...	
93	2.2.1 Combattre le développement de la concurrence entre le contrat et l'emploi titulaire	
94	L'analyse des conséquences de la LTFP en matière de mise en concurrence entre emplois contractuels et statutaires développées à Metz reste valable. La FSU réaffirme qu'il s'agit là d'une forme de dumping à l'intérieur de la Fonction publique portant une atteinte grave au principe fondateur du statut général selon lequel les emplois publics sont occupés par des fonctionnaires. La principale conséquence est une dégradation des conditions faites aux personnels quelle que soit leur modalité de recrutement. Combattre cette logique néolibérale doit donc être une priorité s'articulant à la bataille pour l'abrogation des titres I à IV de la LTFP. Cela passe par le rétablissement des compétences des CAP en matière de mobilité et de carrière, la réaffirmation du principe du recrutement par concours et le contrôle par les représentant·es des personnels des politiques de rémunération.	078 – SUPPRIMER La FSU réaffirme qu'il s'agit là d'une forme de dumping à l'intérieur de la Fonction publique portant une atteinte grave au principe fondateur du statut général selon lequel les emplois publics sont occupés par des fonctionnaires. 078 – REMPLACER ET AJOUTER Cela passe

		par le rétablissement des compétences des CAP en matière de sur toutes les questions de gestion collective mobilité et de carrière, la réaffirmation du principe du recrutement par concours et le contrôle par les représentant es des personnels des politiques de rémunération. la transparence dans la gestion des carrières des personnels contractuels. La FSU demande un cadrage national des rémunérations avec une grille d'avancement unique, qui doit être harmonisée par le haut sur tout le territoire.
95	Des plans de titularisation doivent permettre à tous·tes les non-titulaires qui le souhaitent d'accéder aux carrières de la Fonction publique.	
96	2.2.2. Combattre les recours managériaux au disciplinaire	
97	Les procédures disciplinaires doivent s'inscrire dans l'application du principe statutaire de responsabilité et permettre d'instruire des situations de faute, au regard des obligations réglementaires qui s'imposent aux fonctionnaires.	
98	Le droit des agent-es doit s'appliquer tout au long de la procédure dans le respect du principe d'un examen contradictoire des situations et des droits de la défense avec, par exemple, la mise en œuvre systématique d'un entretien préalable à toute procédure disciplinaire.	
99	Pour les sanctions du 1 ^{er} groupe, la FSU revendique leur examen dans le cadre d'une commission paritaire.	
100	Avec la suppression de la commission de recours du CSFPE et des conseils de discipline de recours, les droits des agent-es ont considérablement diminué. Les conseils de discipline n'émettant qu'un avis consultatif, un nombre important d'employeurs publics font le choix de ne pas le suivre. Le seul recours possible reste donc désormais la saisine du tribunal administratif, procédure complexe, longue et peu accessible. Il nous faut gagner le respect par les employeurs publics des avis rendus par les conseils de discipline et le rétablissement des instances de recours.	
101	2. 3 Carrières : un droit statutaire à défendre et une revalorisation à gagner	
102	Les politiques menées depuis 2017 ont fortement limité les effets de revalorisation des carrières consenties par le protocole PPCR : gel de la valeur du point d'indice, mesures de « bas de grille » prises sous les coups de boutoir de l'inflation tassant et déstructurant les carrières en catégories C et B.	078 – AJOUTER Les politiques menées depuis 2017 ont fortement limité les effets de revalorisation des carrières consenties prévues par le protocole PPCR : suppression du rôle des

		CAP et impossibilité de s'assurer de l'application des règles , gel de la valeur du point d'indice, mesures de « bas de grille » prises sous les coups de boutoir de l'inflation tassant et déstructurant les carrières en catégories C et B.
103	Le saccage par la LTFP des conditions d'organisation de la mobilité et des procédures collectives d'avancement et de promotion a exacerbé l'opacité de l'arbitraire managérial, brouillant le rapport des personnels à leur carrière et créant de la défiance quant aux décisions prises.	
104	Pour la FSU, il y a urgence à rompre avec les logiques managériales qui portent atteinte au droit à la carrière des personnels et brisent le principe d'égalité, condition d'unification des personnels autour des revendications d'intérêt général pour leur carrière.	
105	2.3.1 Gagner la reconnaissance de la valeur professionnelle et de la dignité du travail de toutes et tous !	
106	La LTFP a mité le statut de logiques managériales concernant la notion de valeur professionnelle. Le projet du ministre Guerini illustre la volonté d'aller encore plus loin.	
107	La FSU rappelle que le statut prévoit qu'avec l'expérience, la valeur professionnelle assoit le déroulement de la carrière. Dès lors sa définition, les critères définissant son appréciation sont l'objet d'une nécessaire confrontation syndicale pour combattre le concept managérial de performance individuelle ou collective. La FSU combat donc tout renforcement de la place du « mérite » – notion subjective, discriminante et arbitraire – dans l'avancement. Les mandats du congrès de Metz restent d'actualité.	078 - REMPLACER Dès lors sa définition, les Les critères définissant son /l'appréciation de la valeur professionnelle sont l'objet d'une nécessaire confrontation syndicale pour combattre le concept managérial de performance individuelle ou collective.
108	2.3.2 Prérecrutement et recrutement par concours	
109	En défense du principe d'égal accès aux emplois publics et comme garantie de son indépendance et de sa neutralité, la FSU réaffirme que le concours doit rester la norme pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique.	078 – AJOUTER La FSU dénonce le recours à la contractualisation et la précarisation qu'il entraîne. Elle rappelle son attachement au seul statut. En défense du principe d'égal accès aux emplois publics et comme garantie de son indépendance et de sa neutralité, la FSU réaffirme que le concours doit rester la norme pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique.
110	Elle revendique l'instauration de modalités de prérecrutement, comptant pour la retraite, permettant de garantir un accès démocratisé à la Fonction publique.	078 – AJOUTER et REMPLACER Elle revendique l'instauration de modalités de prérecrutement Les suppressions de postes et de places aux concours sont largement responsables de la pénurie de personnels

		<i>titulaires dans de nombreux secteurs. Y mettre fin nécessite de recréer des postes, d'augmenter le nombre de places aux concours et l'instauration de modalités de prérecrutement, comptant pour la retraite, permettant de garantir un accès démocratisé à la Fonction publique.</i>
111	2.3.3 Des carrières, sans barrage ni obstacle...	
112	L'austérité encore renforcée et le refus de toute mesure générale aboutissent à la dévalorisation des carrières de la Fonction publique. Les situations d'insuffisance de reconnaissance des qualifications et de l'engagement des personnels se généralisent.	078 - AJOUTER Les situations de manque d'insuffisance de reconnaissance des qualifications et de l'engagement des personnels, ainsi que l'arbitraire et l'opacité de la gestion des carrières d'incompréhension et de sentiment d'injustice face à une non promotion , se généralisent. Ces situations génèrent de la souffrance au travail, et peuvent conduire au départ (démission, rupture conventionnelle) en vue d'une reconversion.
113	Pour la FSU, un ensemble de mesures d'urgence pour les carrières est nécessaire. Sans attendre, il faut rehausser tous les échelons en redonnant de l'amplitude aux grilles indiciaires et gagner une augmentation des volumes de promotions pour commencer à résoudre les retards et injustices de carrière. Et les compétences des CAP en matière de promotion et d'avancement doivent être rétablies pour contrer les logiques managériales qui détournent de telles mesures de cet objectif. Le déroulement de carrière sur au moins deux grades doit être effectif dans tous les corps.	
114	La FSU réaffirme sa revendication de déroulements de carrière fluides, fondés sur un rythme unique le plus favorable, sans obstacle de grade, ni contingentement ou critères fonctionnels. Le principe acté en 2017 d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades est désormais insuffisant : la FSU revendique pour chacun-e l'accès à l'indice terminal du grade le plus élevé de son corps ou cadre d'emplois au bout d'une carrière complète.	078 – AJOUTER La FSU réaffirme sa revendication de déroulements de carrière fluides, fondés sur un rythme unique le plus favorable, sans obstacle de grade, ni contingentement ou critères fonctionnels. La FSU milite pour la déconnexion totale de la carrière et de l'évaluation, qui n'est jamais exempte de biais, notamment genrés, d'opacité et de pratiques discrétionnaires.
115	2.3.4 Mobilité : un droit attaqué !	
116	En plus de l'amputation des compétences des CAP en matière de mobilité, la LTFP détruit,	

	<p>hors corps enseignants, la possibilité d'organiser celle-ci par tableau périodique de mutation. La perte d'attractivité encourage l'option managériale du recours au contrat et réduit de fait les possibilités de muter. Les barèmes censés organiser les tableaux de mutation, lorsqu'ils existent encore, sont appliqués en l'absence de tout contrôle de la part des représentant-es des personnels ce qui affaiblit de fait la transparence de leur mise en œuvre. La FSU dénonce et poursuivra son combat contre le développement des postes à profils et du recrutement à la main du local.</p>	<p>078 – REMPLACER En plus de l'amputation la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité...</p> <p>078 – AJOUTER ... affaiblit de fait la transparence de leur mise en œuvre. La FSU défend le droit à des affectations arrêtées selon des règles communes connues de toutes et tous et établies après consultation des instances paritaires et appliquées à toutes et tous. Elle continue d'exiger le rétablissement du contrôle paritaire sur les opérations de mutation, seul garant du respect des règles, de l'équité de traitement, de la transparence, et de l'absence de passe-droits. La FSU dénonce et poursuivra son combat contre le développement des postes à profils, qui fait chaque année la preuve de son inutilité, et du recrutement à la main du local.</p>
117	<p>Les suppressions ou le nombre insuffisant de postes, la perte importante d'attractivité, les carences des recrutements, l'insuffisance de moyens pour la formation continue soumise à des injonctions managériales nourrissant des logiques adéquationnistes de très court terme sont autant de facteurs qui entravent la mobilité professionnelle au cours de la carrière.</p>	
118	<p>La FSU réaffirme que les besoins permanents doivent être couverts par des fonctionnaires titulaires afin de répondre aux exigences de continuité, de qualité et d'égalité d'accès et de traitement sur l'ensemble du territoire. Attractivité et mobilité sont deux problématiques liées qui se nourrissent l'une de l'autre. La FSU rappelle que le droit à la mobilité qu'elle soit géographique ou professionnelle est un droit statutaire. La FSU réaffirme que tous les agent-es doivent avoir la perspective de pouvoir un jour exercer dans la zone géographique qu'ils et elles souhaitent et/ou d'avoir les moyens de changer d'activité professionnelle.</p>	

119	2.3.5 La formation au croisement des enjeux de carrière, de métier et d'aspirations personnelles	
120	<p>La formation professionnelle doit être un outil constitutif d'une maîtrise par les personnels de leur métier, favoriser l'accomplissement personnel et soutenir les projets de carrière et de mobilité, à l'inverse de toute approche managériale utilitariste, descendante et prescriptive. Tou·tes doivent en conséquence bénéficier d'une formation initiale. La FSU défend un droit effectif à la formation continue, choisie et accessible sur le temps de travail et de service pour préserver le droit à congés. Elle récuse tout détournement de ce droit aux seules adaptations à l'emploi. Aujourd'hui, la mise en œuvre du CPF ne répond pas à ces enjeux ni ne garantit l'opposabilité du droit.</p>	<p>078 – AJOUTER Tou·tes doivent en conséquence bénéficier d'une formation initiale. La FSU dénonce le placement quasi systématique des formations en distanciel et en dehors du temps de service des enseignant·es. La FSU Elle défend un droit effectif à la formation continue, choisie et accessible sur le temps de travail et de service pour préserver le droit à congés. Le droit à la déconnexion doit être effectif, quantifié, cadré, afin que les chef·fes de service puissent en être les garant·es. En plus de la surcharge de travail et du débord sur la vie privée que génère le déplacement de la formation continue hors temps de service, la FSU dénonce la dégradation de la qualité de la formation (formations à distance, asynchrones). Elle récuse tout détournement de ce droit du droit à la formation aux seules adaptations à l'emploi ...</p>
121	<p>Concernant le congé de formation professionnelle, la FSU revendique le maintien de la rémunération sur l'ensemble de sa durée pour que le droit affiché soit effectif pour tous les personnels.</p>	
122	<p>Pour la FSU, afin de conjuguer droit à la formation et continuité de service, des volants de personnels titulaires dédiés au remplacement doivent être mis sur pieds par les employeurs.</p>	<p>078 – AJOUTER Pour la FSU, afin de conjuguer droit à la formation et continuité de service, des volants de personnels titulaires dédiés au remplacement doivent être prévus mis sur pieds par les employeurs. Les personnels doivent mieux être informés par l'employeur sur toutes les possibilités statutaires de se former sur le temps de service, notamment le Compte Personnel de Formation et pouvoir effectivement bénéficier, au titre de celui-ci,</p>

		des autorisations d'absence liées, indépendamment de l'avis des chef-fes de service.
123	Les budgets dédiés doivent être prévus et abondés en conséquence des besoins.	078 - REMPLACER Les budgets dédiés doivent être prévus et abondés en conséquence fonction des besoins.
124	2.3.6 Seconde carrière	
125	De plus en plus de personnels envisagent de changer de perspective professionnelle. La FSU exige que des réponses leur soient apportées, notamment par la mise en place de budgets adéquats à hauteur des besoins pour que tous les dispositifs existants soient réellement accessibles.	078 – REMPLACER De plus en plus de personnels envisagent de changer de perspective une reconversion professionnelle.
126	La formation continue doit être un outil pour favoriser la réalisation des projets de reconversion professionnelle souhaités par les agent-es.	78 – AJOUTER La formation continue doit être un outil pour favoriser la réalisation des projets de reconversion professionnelle réellement souhaités par les agent · es, et non au service des besoins de l'institution.
127	L'expérimentation de la rupture conventionnelle est à l'image de la LTFP qui l'a instaurée : un élément de remise en cause statutaire. La FSU revendique son remplacement par la possibilité effective de seconde carrière professionnelle.	78 – AJOUTER L'expérimentation de la rupture conventionnelle est à l'image de la LTFP qui l'a instaurée : un élément de remise en cause statutaire. Son extension aux fonctionnaires préfigure la fin de l'emploi à vie, fondement du statut général. C'est un outil de mise en œuvre d'une politique de réduction des effectifs de la fonction publique, visant à pousser vers la sortie les personnels fragilisés dans un contexte de dégradation des conditions de travail, de renforcement du pouvoir des hiérarchies locales et d'affaiblissement du paritarisme, et d'autant plus que la rupture peut être proposée par l'employeur. Se pose aussi le problème de l'opacité du dispositif, qui ne répond que de manière très insuffisante à la nécessité d'offrir aux personnels de réelles possibilités d'évolution professionnelle. La FSU revendique son remplacement par la possibilité effective de seconde carrière

		professionnelle au sein de la fonction publique, en favorisant la mobilité géographique et en traitant de manière effective la question des conditions de travail.
128	La FSU reste vigilante à ce que les conditions d'accès à l'emploi titulaire en seconde carrière ne mettent pas en concurrence les personnels	078 – REMPLACER ET AJOUTER La FSU reste vigilante à ce doit agir pour que les conditions d'accès à l'emploi titulaire en seconde carrière (prise en compte de l'activité antérieure dans le classement) ne mettent pas en concurrence les personnels.
129	2.3.7 Fin de carrière	
130	Les employeurs publics sont informés par leurs services et régulièrement alertés par la FSU sur les formes particulières d'exercice des métiers des agent-es et l'usure professionnelle qu'elles entraînent, sans que cette problématique ne soit pour autant réellement prise en compte dans les réflexions sur les fins de carrière. Les dernières réformes rallongeant la durée d'activité pour une retraite complète ne font qu'aggraver la situation.	
131	La FSU demande à ce que s'ouvre un véritable dialogue avec le ministère de la Fonction publique et les ministères de tutelle pour adopter des mesures d'aménagement et d'allègement des fins de carrière afin que les agent-es puissent remplir sereinement leurs missions tout au long de leur carrière. En ce sens, la FSU continue de porter le retour de la CPA. Dans l'attente d'obtention de cette revendication, pour la FSU, il est urgent de modifier les conditions d'accès à la retraite progressive pour que ce dispositif soit de droit.	078 – AJOUTER ... pour la FSU, il est urgent de modifier les conditions d'accès à la retraite progressive pour que ce dispositif soit de droit. Avec toutes les limites qu'il comporte, le dispositif de retraite progressive doit être davantage mis en avant pour que les personnels s'en emparent, dans l'attente de l'élaboration d'un dispositif répondant mieux aux besoins. Le dispositif de la retraite progressive n'est pas accessible à tous les personnels compte tenu des conditions d'âge, de durée d'assurance et d'obtention par l'employeur d'un temps partiel qui n'est pas de droit. Corollaire de la réforme des retraites il ne fait qu'accompagner l'allongement de l'âge légal de la liquidation. Sans prise en compte du temps partiel à taux plein, elle aboutit à baisser le montant final des pensions. Dans le cadre d'un véritable aménagement des fins de carrière, la FSU revendique en revanche une

		<i>réelle cessation progressive d'activité avec un exercice à temps partiel de droit comptant intégralement pour la retraite. Son ouverture doit être possible dès 55 ans.</i>
--	--	---

132	2. 4 Défendre les personnels contractuels, gagner leur titularisation	
133	2.4.1 Améliorer la situation des personnels contractuels	
134	La FSU continue de combattre la précarité et de dénoncer le recours accru à la contractualisation qui fragilise le statut de la Fonction publique. Afin d'éviter la concurrence entre les statuts et les administrations, la FSU revendique une revalorisation des salaires des contractuel·les, prenant en compte l'ancienneté et l'expérience professionnelle des agent·es, en cohérence avec les grilles nationales identifiées pour chaque catégorie de personnel.	078 - AJOUTER / REMPLACER Afin d'éviter la concurrence entre les statuts, les départements et académies , et les administrations, la FSU revendique des grilles nationales pour les contractuel·les et une revalorisation des salaires des contractuel·les, prenant en compte l'ancienneté et l'expérience professionnelle des agent·es, selon des grilles adossées aux en cohérence avec les grilles nationales identifiées pour chaque catégorie de personnel. Effet de la crise de recrutement et du manque de personnels titulaires, la gestion des non-titulaires est devenue une gestion de masse. Les outils et logiciels de gestion des non titulaires sont inadaptés. Ils ne permettent pas un traitement équitable de ces personnels, victimes de nombreuses erreurs (affectation, progression indiciaire, accès à la CDIisation) ces situations inacceptables doivent être combattues.
135	Il doit être mis fin au recours aux vacations massivement pratiqué pour les chargé·es d'enseignement dans les formations supérieures, qui prive les intéressé·es des garanties associées aux contrats de droit publics.	
136	2.4.2 Pour un plan massif de titularisation des contractuel·les	
137	La FSU revendique un plan massif de titularisation des contractuel·les, et que le recours aux contrats redevienne une exception au sein de la Fonction publique.	78 - CHANGER L'ORDRE, REMPLACER, AJOUTER La FSU revendique un plan massif de titularisation des contractuel·les, et que le recours aux contrats redevienne doit redevenir une exception au sein de la Fonction publique. La FSU revendique un plan massif de titularisation des contractuel·les avec, pour ceux ayant au moins

		<i>six ans d'ancienneté, dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur et pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions. Dans l'attente, la FSU exige l'entrée en année de stage d'un contingent annuel de non-titulaires en CDI après un certain nombre d'années d'exercice en priorisant les plus anciens</i>
138	Les modalités de titularisation doivent tenir compte des acquis de l'expérience pour faciliter l'accès aux corps de fonctionnaires. Des mesures facilitant la naturalisation doivent permettre l'accès à la titularisation aux contractuel·les non ressortissant·es de l'UE. La FSU revendique le réemploi de toutes et tous jusqu'à leur titularisation effective.	78 – AJOUTER <i>La FSU revendique que la durée d'interruption entre deux contrats permettant la prise en compte de services accomplis de manière discontinue soit portée de quatre à douze mois.</i>
139	Tous les mandats adoptés à Metz pour la lutte contre la précarité et les droits des contractuel·les sont plus que jamais d'actualité.	
140	2.4.3 Créer des corps et cadres d'emplois, requalifier les métiers	
141	2.4.3.1 AESH et APSH	
142	La situation des APSH nécessite d'être clarifiée. Essentielles pour l'accès à l'emploi des personnels en situation de handicap, ils et elles doivent accéder au CDI comme les AESH.	078 – DEPLACER 143 en 142 Incontournables dans la réalisation de l'École inclusive, les AESH et les APSH, très majoritairement des femmes, dont les conditions d'emploi et de rémunération sont désastreuses, sont maltraité·es par l'Etat. Puisqu' ils et elles exercent des missions permanentes et pérennes, et leur métier doit être reconnu. La FSU réaffirme son mandat de création d'un corps de la Fonction publique de catégorie B intégrant et reclassant les AESH et les APSH déjà recruté·es, la mise en place d'une réelle formation initiale et continue. D'ici-là, nominations et mobilités doivent se faire en fonction de critères définis et transparents. L'amélioration des conditions d'emploi de ces personnels est impérative pour permettre des

		<p>recrutements à la hauteur des besoins, ce dont nous sommes encore très loin.</p> <p>078 – SUPPRIMER La situation des APSH nécessite d'être clarifiée. Essentielles pour l'accès à l'emploi des personnels en situation de handicap, ils et elles doivent être recruté-es en nombre suffisant pour répondre aux besoins et pour cela, accéder à des conditions d'emploi dignes, sur le modèle de ce que nous revendiquons pour les AESH, et en premier lieu au CDI comme les AESH.</p>
143	<p>Incontournables dans la réalisation de l'École inclusive, les AESH sont maltraité-es par l'Etat. Puisqu'elles/ils exercent des missions permanentes et pérennes, leur métier doit être reconnu. La FSU réaffirme son mandat de création d'un corps de la Fonction publique de catégorie B intégrant et reclassant les AESH et les APSH déjà recruté-es, la mise en place d'une réelle formation initiale et continue. D'ici-là, nominations et mobilités doivent se faire en fonction de critères définis et transparents.</p>	<p>078 - DEPLACER en 142 Incontournables dans la réalisation de l'École inclusive, les AESH sont maltraité-es par l'Etat. Puisqu'elles/ils exercent des missions permanentes et pérennes, leur métier doit être reconnu. La FSU réaffirme son mandat de création d'un corps de la Fonction publique de catégorie B intégrant et reclassant les AESH et les APSH déjà recruté-es, la mise en place d'une réelle formation initiale et continue. D'ici-là, nominations et mobilités doivent se faire en fonction de critères définis et transparents.</p>
144	<p>Malgré la refonte de la grille et l'avancement triennal automatique, la FSU dénonce un plancher toujours trop bas, un espace indiciaire trop étroit et la non prise en compte de l'ancienneté acquise en contrat aidé.</p>	
145	<p>Le droit à l'indemnité REP/REP+ est une victoire : son montant doit être le même que celui des autres personnels.</p>	<p>078 – AJOUTER Le droit à l'indemnité REP/REP+ est une victoire : son montant doit être le même que celui des autres personnels. Le combat est encore à mener pour que pour les personnels en bénéficient effectivement. Il doit se poursuivre aussi pour obtenir la rétroactivité de l'indemnité REP/REP+, pour les AESH, ERSH comme pour les AED.</p>
146	<p>La prise en charge par l'Etat de l'accompagnement sur le temps méridien n'est pas une augmentation pérenne du temps de travail. La FSU revendique des obligations réglementaires de service dérogatoires de 24 heures d'accompagnement hebdomadaire</p>	<p>078 – REMPLACER ET AJOUTER La prise en charge par l'Etat de l'accompagnement sur le</p>

	auxquelles s'ajoutent les missions connexes pour un temps plein.	temps méridien n'est pas une augmentation pérenne du temps de travail dégrade les conditions d'exercice et ne peut être une solution pour permettre l'accès des AESH à un temps plein. La FSU revendique des obligations réglementaires de service dérogatoires de 24 heures d'accompagnement hebdomadaire auxquelles s'ajoutent les missions connexes pour un temps plein, qui doit devenir le temps d'emploi de référence. Ce temps d'emploi doit prendre en compte la fonction de l'AESH (collective, mutualisée, individuelle) et les conditions d'emploi (sur un seul établissement, sur plusieurs établissements, en interdegrés).
147	La formation sur le temps de travail doit se renforcer, avec des équipes pluridisciplinaires du secteur du handicap et porter sur des questions en lien direct avec les préoccupations professionnelles des AESH. La création de brigades de remplacement favorisera les départs en formation ou en congé.	
148	La FSU réclame la fin des PIAL et de l'expérimentation des PAS. Ces dispositifs dégradent les conditions de travail des AESH pour une mutualisation à outrance. Prétendre mieux répondre aux besoins des élèves ne doit pas se traduire par plus de précarité pour les personnels.	078 - AJOUTER La FSU réclame la fin des PIAL et de l'expérimentation des PAS. Ces dispositifs dégradent les conditions de travail des AESH pour une mutualisation à outrance. Prétendre mieux répondre aux besoins des élèves ne doit pas se traduire par plus de précarité pour les personnels. Ce n'est pas en imposant toujours plus de flexibilité aux personnels que l'on répondra mieux aux besoins des élèves, mais en se donnant les moyens, par une amélioration des conditions d'emploi et de rémunération, de former et recruter des AESH en nombre suffisant. Essentielles pour l'accès à l'emploi des personnels en situation de handicap, les APSH ils et elles doivent être recruté-es en nombre suffisant pour répondre aux besoins et pour cela, accéder à des conditions d'emploi dignes, sur le modèle de ce que nous

		<i>revendiquons pour les AESH, et en premier lieu au CDI comme les AESH.</i>
--	--	---

1492	2.4.3.2 Assistant·es Familiales et familiaux	
150	Près de 40 000 agent·es de la protection de l'enfance, très majoritairement employé·es par les Conseils départementaux depuis la loi du 27 juin 2005, sont maintenu·es dans un statut d'agent·es contractuel·les de la Fonction publique territoriale. Ils et elles sont soumis·es à un environnement juridique complexe, notamment en raison des différents règlements départementaux pour lesquels aucune harmonisation n'existe au niveau national. Il est essentiel de créer pour ces professionnel·les précaires, maillons indispensables de la chaîne de la protection de l'enfance, un statut plus protecteur, mieux rémunérateur et mieux défini sur l'ensemble des volets de leur cadre professionnel. Ce nouveau statut repose sur leur titularisation, un cadre d'emplois et un déroulement de carrière spécifique.	
151	2.4.3.3 Requalifier les métiers !	
152	La FSU revendique que, dans toute la Fonction publique, des plans de requalifications des emplois soient mis en œuvre pour permettre la promotion des personnels qui exercent des fonctions relevant de corps ou cadres d'emplois hiérarchiquement supérieur au leur ou pour tenir compte de l'évolution des métiers. Ces plans devront aussi permettre de revaloriser les métiers, souvent à prédominance féminine, aujourd'hui déqualifiés.	
153	À titre d'exemple, les agent·es territoriaux·ales spécialisé·es des écoles maternelles doivent être classé·es en catégorie B. Les fonctions d'exécution étant résiduelles dans la filière administrative, les emplois d'adjoint·e administratif·ve doivent être requalifiés dans le corps des secrétaires administratif·ves.	
154	2. 5 Rémunérations, l'urgence d'augmentations générales	
155	Pour la FSU, la rémunération des personnels de la Fonction publique doit être d'abord et à titre principal déterminée sur le fondement des carrières des corps et cadre d'emplois et de leur déroulement. C'est la garantie première de l'égalité de traitement qui préserve de tout arbitraire. À l'opposé des politiques d'austérité et au développement de logiques managériales d'individualisation, la FSU revendique la revalorisation générale des traitements et rémunérations et des pensions.	078 - AJOUTER Pour la FSU, la rémunération des personnels de la Fonction publique doit être d'abord et à titre principal indiciaire , déterminée sur le fondement des carrières des corps et cadre d'emplois et de leur déroulement. ...À l'opposé des politiques d'austérité et au développement de logiques managériales d'individualisation, la FSU revendique la revalorisation générale des traitements et rémunérations et des pensions, sans contreparties, permettant le rattrapage des pertes subies, et qui doit prioritairement passer par la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles indiciaires, pour

		bénéficiaire à toutes et tous.
156	2.5.1 Les rémunérations entre austérité et logiques anti-statutaires	
157	L'austérité récurrente et l'offensive managériale, visant en permanence à individualiser et à décorrélérer une part sans cesse croissante des rémunérations des fonctionnaires du déroulement indiciaire de la carrière, les rendent de moins en moins lisibles et de plus en plus inégalitaires. Ainsi le gel inadmissible de la valeur du point d'indice, la faiblesse des revalorisations des grilles indiciaires, le développement de l'indemnitaire individualisé viennent nourrir la perte d'attractivité de nombreux métiers de la fonction publique.	
158	Et ce déni de reconnaissance de l'engagement professionnel et des qualifications des personnels aggrave la perte de sens de la carrière et du métier ressentie par de nombreux d'entre eux et elles.	
159	La FSU revendique un traitement pour l'essentiel assis sur la carrière et évoluant sensiblement à chaque avancement et promotion, et défend l'instauration d'un mécanisme d'indexation des rémunérations sur les prix.	078 – AJOUTER - La FSU revendique un traitement pour l'essentiel indiciaire , assis sur la carrière et évoluant sensiblement à chaque avancement et promotion, et défend l'instauration d'un mécanisme d'indexation des rémunérations sur les prix. Elle continue d'exiger le rétablissement du contrôle paritaire sur les opérations de carrière comme sur l'ensemble des opérations de gestion collective, seul garant du respect des règles, de l'équité de traitement, de la transparence, et de l'absence de passe-droits.
160	2.5.2 Un décrochage accru des rémunérations	
161	Selon les données de l'Insee, entre la crise de 2008/2009 et 2021, le salaire moyen (EQTP) a augmenté en euros constants de 5,8 % dans le privé soit en moyenne 0,5 % par an. Dans la Fonction publique, sur cette même période, l'augmentation est seulement de 1 % soit une moyenne inférieure à 0,1 % par an. En outre, les mesures générales intervenues ont été imposées au gouvernement par une très forte inflation et sont restées bien inférieures à celle-ci.	078 – AJOUTER ... été imposées au gouvernement par une très forte inflation et sont restées bien inférieures à celle-ci. Ce décrochage affecte également le calcul des pensions servies, le gel du point d'indice pendant plus de 10 ans ayant un effet très négatif sur leur montant.
162	Dans cette situation, en plus de l'indexation sur les prix, la FSU confirme sa construction revendicative des précédents congrès et défend un plan pluriannuel combinant la revalorisation de 20 % du point d'indice et l'attribution uniforme de 70 points d'indice.	078 – REMPLACER Dans cette situation, en plus de l'indexation sur les prix, la FSU confirme sa construction revendicative des précédents congrès et défend un plan pluriannuel combinant la revalorisation de 20 % du point d'indice et

		l'attribution uniforme de 70 points d'indice de 85 points d'indice afin d'être à la hauteur des enjeux.
163	2.5.3 Reconnaissance et attractivité des métiers et carrières	
164	Pour la FSU, la revalorisation générale des traitements et rémunérations relève d'une revendication d'urgence pour les agent-es, les services publics et leurs usager-es qui doit être complétée d'une reconnaissance effective des métiers : tous les effets de déclassement et de déqualification doivent être combattus.	
165	La FSU refuse absolument la logique managériale qui vise à conditionner une revalorisation à des contreparties : augmentation du temps de travail, alourdissements de charge de travail, dénaturation des métiers, mérite, remise en cause des missions...	
166	2.5.4 En finir avec l'indemnitaire de complément salarial, combattre sa dérive managériale et rémunérer objectivement les sujétions particulières	
167	Depuis 25 ans, sont menées des politiques de développement de la part des indemnités dans la rémunération au détriment de celle du traitement indiciaire, mettant en péril les principes de transparence et d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'égalité de traitement avec de surcroît des conséquences négatives sur la protection sociale et le montant des pensions.	
168	Des lieux d'exercices aux conditions particulières nécessitent des investissements massifs de l'État avec des mesures spécifiques de rémunération ou de carrière, pour assurer la continuité territoriale du service public, notamment en Outre-Mer. Pour faire face à la cherté de la vie, la FSU revendique une augmentation du taux du complément de rémunération chaque fois qu'il est inférieur à la réalité des prix articulée à des mesures de blocage de ceux-ci. L'octroi de mer doit être aboli. Le complément de rémunération doit être maintenu lorsque l'état de santé nécessite des soins prolongés sur le territoire métropolitain.	
169	La FSU dénonce l'intéressement individuel et collectif, la rémunération au mérite et l'individualisation des rémunérations au moyen de logiques contractuelles ou par fixation d'objectifs qui fragilise les garanties statutaires et dégrade les services publics et sert le plus souvent à pallier le manque de postes.	
170	La FSU revendique au contraire l'harmonisation des indemnités et de leurs montants afin de les intégrer dans le traitement. La revalorisation des rémunérations doit se faire par l'indiciaire et les indemnités doivent se limiter à l'exercice identifié de sujétions particulières. Elle exige une rapide et ambitieuse nouvelle mesure de transfert primes-points.	

171	2.6 Égalité professionnelle : concrétiser les avancées, en gagner de nouvelles	
172	La FSU porte des revendications fortes pour améliorer la vie professionnelle des agentes, les protéger des violences sexistes et sexuelles au travail, éradiquer les inégalités de salaire et de carrière pour une égalité sans condition. Le 2 ^e accord égalité Femmes/Hommes dans chaque versant de la Fonction publique que la FSU avait contribué à enrichir, et signé en novembre 2018, devait être un outil pour construire et mettre en œuvre des leviers opérationnels pour l'ensemble des agent-es des trois versants.	078 - REMPLACER violences sexistes et sexuelles et de genre au travail
173	Le bilan des premiers plans d'actions trisannuels issus de l'accord égalité démontre un déploiement extrêmement lent et une mise en œuvre insuffisante. Les ministères et les employeurs publics n'ont pas pris la mesure de l'urgence sociale que constitue cet enjeu d'égalité femmes/hommes. Si des outils sur les VSST ont été arrachés, ceux-ci ne sont toujours pas opérationnels faute de volonté politique et de financement, sans parler des nouveaux plans d'actions pour l'égalité professionnelle qui s'annoncent en deçà des premiers. Dans la Fonction publique de l'État, les ministères ont clairement freiné toutes avancées possibles en ne dédiant aucun budget pour ces accords.	
174	Pour la FSU, l'éradication des causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes réclame une réelle volonté politique qui nécessite l'objectivation de ces inégalités et qui aille au-delà des politiques d'affichage via des labellisations sans effets concrets. La mise en place de l'index égalité professionnelle, à laquelle s'est opposée la FSU, ne permettra aucune évolution positive car celui-ci est mal construit. Il survalorise deux facteurs : le problème de manque de parité dans les instances de direction et le retour des congés maternité et sous-estime le problème des écarts salariaux. En outre, il passe sous silence au moins deux facteurs majeurs : la dévalorisation des métiers féminisés et les temps partiels imposés.	
175	L'assignation d'origine patriarcale des femmes, notamment aux métiers du « care », a des conséquences sociales importantes sur leur rapport au travail qui leur est ainsi prescrit, les niveaux de leurs rémunérations et la santé physique et mentale. La FSU poursuivra son travail d'analyse et renforcera son corpus revendicatif d'émancipation.	
176	La FSU continuera, lors des mobilisations et dans les instances, à porter des revendications concrètes pour rendre l'égalité professionnelle effective, qui passe par :	
177	● Revaloriser les métiers et les rémunérations et notamment des métiers les plus féminisés.	
178	● Favoriser la mixité des métiers.	
179	● En finir avec la précarité en garantissant des temps complets à toutes les agentes.	
180	● Assurer que la situation des personnels en congé maternité, d'adoption, de paternité	

	et d'accueil de l'enfant, ne fasse pas obstacle à leur réemploi et que ces congés soient pris en compte dans la durée de leur service.	
181	<ul style="list-style-type: none"> ● Supprimer les écarts de salaires et de pensions, et mettre en place des mesures de rattrapage pour les femmes discriminées durant leur carrière, le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement, et le refus de tout dispositif qui constituerait des discriminations directes ou indirectes. 	
182	<ul style="list-style-type: none"> ● Éradiquer les VSS dans la sphère professionnelle et protéger les femmes victimes. 	
183	<ul style="list-style-type: none"> ● Obtenir de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée en complément de l'allongement des congés maternité et paternité. La FSU réclame l'effectivité du droit à 3 ans de congé parental, avec le maintien de la rémunération complète et de véritables dispositions sur le partage entre les parents. La FSU veillera à ce que ces dispositions ne fassent obstacle ni au déroulement de carrière, ni à la mobilité, ni au réemploi, ni au droit à pension. 	
184	<ul style="list-style-type: none"> ● Prendre en compte des questions spécifiques de santé des femmes et de leur impact sur le travail. Les menstruations et la ménopause peuvent engendrer des douleurs invalidantes. Les femmes doivent pouvoir bénéficier d'autorisation d'absence rémunérées et sans justificatif médical. 	<p>078 -AJOUTER Prendre en compte des questions spécifiques de santé des femmes et de leur impact sur le travail Les menstruations et la ménopause peuvent engendrer des douleurs invalidantes. (menstruations, endométriose, ménopause...). Les femmes doivent pouvoir bénéficier d'autorisation d'absence rémunérées et sans justificatif médical. Un protocole mis en place avec un médecin, garant du secret médical, en lien avec le médecin de prévention, doit permettre aux femmes qui souffrent de douleurs invalidantes de s'absenter sans perte de salaire</p>
185	<ul style="list-style-type: none"> ● Former les personnels au sein de la médecine préventive des employeurs publics sur les questions de violences faites aux femmes dans la sphère conjugale et engager un travail de prévention auprès des agentes par des outils très concrets tels que le "violentomètre". 	

186	2.7 Les conditions de travail et de son exercice	
187	2.7.1 Nouvelles réalités et flexibilisation managériale	
188	2 7.1.1 Télétravail	
189	Le développement du télétravail dans la Fonction publique s'est accéléré depuis la crise sanitaire. Si la demande sociale existe et participe de stratégies de conciliation vie personnelle-vie professionnelle ou de limitation des temps et coûts des trajets domicile-travail, les effets sur les collectifs de travail sont bien réels. En outre, son développement est désormais aussi un instrument managérial pour (ré)organiser les services et flexibiliser davantage le rapport au travail.	
190	La FSU revendique que le volontariat et l'initiative de l'agent-e demeurent une condition <i>sine qua non</i> . Elle demande à ce que les effets sur les collectifs de travail soient aussi l'objet d'approche qualitative dans les rapports sociaux uniques.	078 – AJOUTER Elle demande à ce que les effets sur les collectifs de travail, mais aussi sur les conditions de travail et la santé au travail , soient aussi l'objet d'approche qualitative dans les rapports sociaux uniques.
191	2.7.1.2 Réduction des espaces et flexibilisation des lieux de travail	
192	Le développement des pratiques de travail à distance conduit les employeurs publics à avancer sur la réduction des espaces de travail. Le développement de lieux de travail flexibles s'accélère au détriment des personnels qui doivent s'y adapter. Cette flexibilité qui se traduit par des changements de lieux, d'horaires, de modalités de travail, constitue une forme de précarité.	078 – AJOUTER Cette flexibilité qui se traduit par des changements de lieux, d'horaires, de modalités de travail, et constitue une forme de précarité ne doit pas être imposée aux agents .
193	La FSU combat toutes ces dégradations des conditions de travail.	078 – AJOUTER La FSU combat toutes ces dégradations des conditions de travail. Elle rappelle que de par leur nature, certaines missions de service public ne peuvent être accomplies en télétravail.
194	2.7.1.3 « Semaine en quatre jours », désarticulation et densification du travail	
195	Le gouvernement Attal a lancé une expérimentation de l'organisation hebdomadaire du travail sur la base de la « semaine en quatre jours ». Sans réduction du temps de travail afférente, cela revient à densifier davantage la journée de travail et introduire des ruptures dans les collectifs de travail. Dans le contexte de développement des pratiques managériales de subordination et d'individualisation du rapport au travail des personnels, la FSU est opposée à ce type d'expériences.	078 – AJOUTER Sans réduction du temps de travail afférente, et dans un contexte global de pénurie de personnels et d'alourdissement de la charge de travail , cela revient à densifier davantage la journée de travail et introduire des ruptures dans les collectifs de travail. la FSU est opposée s'oppose à ce type d'expériences.

196	2.7.1.4 Autour des 1607 heures, une offensive sur le temps de travail	
197	L'objectif poursuivi par la fixation dans la loi de la durée effective du travail à 1607 heures, disposition auparavant réglementaire, est d'interdire tous les décomptes de celle-ci favorables aux personnels. L'enjeu n'est rien moins que de remettre en cause tous les acquis obtenus lors de la dernière réduction du temps de travail, quand bien même celle-ci avait pu être imparfaite ou contradictoire dans certains secteurs.	
198	La FSU s'oppose à toute dégradation des décomptes du temps de travail des personnels et aux remises en cause des accords conclus en 2002 qui en découleraient.	
199	2.7.2 Gagner la réduction du temps de travail : 32 heures	
200	Le développement des technologies numériques, l'évolution des métiers et l'engagement permanent des personnels aboutissent à ce que le travail est plus productif. Ceci doit être envisagé, non pour en faire un prétexte à l'austérité, mais pour à la fois permettre une amélioration du service public et un allègement de la charge de travail des personnels.	
201	La FSU combat toute velléité de faire de ces « gains de productivité » un terreau au développement des pressions managériales sur le rapport et les conditions d'exercice du travail. C'est à l'aune de son approche émancipatrice du travail que la FSU réaffirme la nécessité d'engager une nouvelle étape de réduction du temps de travail et de porter la durée hebdomadaire de celui-ci à 32 heures, sans modération aucune de la rémunération.	078 – AJOUTER ... porter la durée hebdomadaire de celui-ci à 32 heures, sans modération aucune de la rémunération. Compte tenu du temps de travail dérogatoire des personnels d'enseignement et d'éducation, cela implique pour ces personnels une réduction de leurs ORS.
202	2.8 Santé, sécurité au travail et protection des agent·es	
203	2.8.1 Des risques connus, anciens, mais toujours présents... et des nouveaux	
204	L'employeur doit assurer la protection de la santé des agent·es. Les agent·es public·ques assurent leur service dans des conditions pouvant impacter leur santé physique et mentale. Sur les sujets d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, la FSU est présente et active, au plus près des agent·es. Elle poursuivra son engagement dans les assises de la santé au travail et sa contribution à la plateforme revendicative partagée qui y est élaborée.	078- AJOUTER L'employeur doit assurer la protection de la santé des agent·es. Les agent·es public·ques assurent leur service dans des conditions pouvant impacter leur santé physique et mentale. et faire en sorte que les conditions de travail et son organisation n'impactent pas leur santé physique et mentale. Une véritable médecine de prévention doit être mise en place et permettre à tous les agents de bénéficier de visites médicales régulières tout au long de leur carrière.
205	Une vigilance toute particulière doit être apportée à la qualité de l'air intérieur (CO2, radon,	78 – AJOUTER Il y a urgence à mettre en œuvre un vaste plan de rénovation du bâti :

	amiante), ainsi qu'à l'ergonomie des postes de travail et au bâti.	suppression des passoires thermiques, adaptation aux fortes chaleurs, accessibilité aux personnels à mobilité réduite ... s'inscrivant dans une perspective de réduction des inégalités territoriales. Une législation contraignante doit être adoptée, des instances de contrôles dotées de moyens suffisants mises en place, afin de contraindre l'État à assumer ses responsabilités vis à vis de la santé et de la sécurité de ses personnels, sans les renvoyer vers d'autres acteurs tels que les collectivités territoriales. L'enquête des Etats généraux de l'éducation, initiative intersyndicale réussie, dans le 78, a mis en évidence la question de la dégradation du bâti comme une des préoccupations majeures des collègues. La FSU doit agir en direction des DSDEN et des collectivités territoriales (audience auprès du CD, action en CDEN, en direction de la Région via le CIEN...), pour obtenir de réelles avancées dans ce domaine.
206	Le bâti professionnel doit s'adapter aux agent·es et usager·es et protéger leur santé, ainsi que des conséquences liées au dérèglement climatique (canicules, économie d'eau, séismes...).	078 – AJOUTER Le bâti professionnel, y compris les installations sportives , doit s'adapter aux agent·es et usager·es et protéger leur santé des risques liés au travail dans des locaux inadaptés aux ainsi que des conséquences liées au dérèglement climatique (canicules, économie d'eau, séismes...).
207	Le retard pris par l'employeur au niveau de la protection de ses agent·es exposé·es à l'amiante est inacceptable. Quelles que soient les modalités d'action, l'employeur doit reconnaître ce danger lorsqu'il existe et doit le supprimer ou le faire supprimer immédiatement. À défaut, la qualification de danger grave et imminent doit être reconnue. Les maladies des agent·es, provoquées par une exposition à l'amiante dans le cadre professionnel, doivent être reconnues et indemnisées.	
208	Le développement des pratiques managériales visant à rendre les personnels individuellement responsables de leur travail, sans prise en compte des conditions d'exercice de celui-ci, et la remise en cause de sa dimension par nature collective est un	

	facteur de développement des risques psychosociaux et des situations d'isolement qui s'ajoute aux conditions de travail dégradées et au métier empêché.	
209	2.8.2 Des instances pour défendre les personnels	
210	Les politiques de réduction de la démocratie sociale menées sous la présidence d'Emmanuel Macron ont notamment abouti à ce que, dans le secteur privé comme dans la Fonction publique, les instances techniques dans lesquelles les personnels sont représentés pour les questions collectives d'organisation des services et établissements ont été fusionnées avec celles compétentes pour les problématiques d'hygiène, de santé et de conditions de travail. Il s'agit de soumettre les enjeux HSSCT aux objectifs managériaux en les réduisant à la problématique de la réparation et à une vision étriquée de la prévention. La FSU s'y oppose résolument. En effet, si les prérogatives des FSSSCT restent majoritairement celles des anciens CHSCT, la volonté politique de diluer les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein des comités sociaux est un vrai écueil pour la défense efficace des personnels. C'est pourquoi la FSU continue de demander le retour aux CHSCT en lieu et place des FSSSCT.	78 – AJOUTER Il s'agit de soumettre les enjeux HSSCT aux objectifs managériaux en les réduisant à la problématique de la réparation et à une vision étriquée de la prévention. De plus, cela alourdit considérablement les missions des représentant-es des personnels, qui sont moins nombreux-ses pour agir sur l'ensemble de ces questions.
211	La FSU investit pleinement les FSSSCT pour améliorer les conditions de travail des personnels, lutter contre le new management et l'usure professionnelle dans la fonction publique. Elle exige des pouvoirs publics, employeurs, responsables de la santé et de la sécurité des agent-es, l'application de la réglementation et de la législation en vigueur.	078 – REMPLACER contre le new neo- management
212	Par ailleurs, la FSU continue d'agir pour que les représentant-es des personnels qui siègent dans les conseils médicaux soient issu-es du même corps que celui des agent-es dont les dossiers sont étudiés.	078 – AJOUTER Par ailleurs <i>la FSU continue d'agir pour que les représentant-es des personnels qui siègent dans les conseils médicaux soient issu-es du même corps que celui des agent-es dont les dossiers sont étudiés</i> dénonce le fonctionnement opaque des conseils médicaux et les conditions calamiteuses d'organisation et de tenue de ces instances, qui ne permettent pas un traitement efficace des situations. Dans l'attente du retour à des conseils médicaux par corps que la FSU revendique, elle continue d'agir pour que les représentant-es des personnels qui siègent dans les conseils médicaux soient issu-es du même corps que celui des agent-es dont les dossiers sont étudiés, condition nécessaire à ce qu'ils soient représentés de manière effective. La FSU demande que le conseil médical supérieur

		<p><i>ait l'obligation de traiter les recours des personnels et de donner une réponse motivée allant au-delà de la simple confirmation de l'avis du comité médical en formation restreinte en cas de non réponse dans un délai de quatre mois.</i></p>
--	--	---

213	2.8.3 Congés pour situation familiale particulière : les améliorer et en gagner de nouveaux	
214	L'allongement des carrières, l'évolution de la prise en charge de l'autonomie et le vieillissement de la population conduit de plus en plus souvent les agent-es à s'absenter pour s'occuper de proches familiaux. Des congés sont prévus à cet effet : congé de proche aidant, congé de solidarité familiale ou congé de présence parentale. Malgré une amélioration, ces congés restent peu rémunérés et ont une durée limitée. La FSU revendique l'augmentation de la durée d'ouverture de droit à ces congés, le maintien de la rémunération et la prise en compte dans la pension.	
215	2.8.4 Usure professionnelle	
216	La notion d'usure professionnelle est inscrite dans le droit de la fonction publique en application de la loi de la transformation de la fonction publique de 2019. Elle est à la fois liée à la spécificité des formes d'exercice des métiers des agent-es et des facteurs de risques auxquels ils et elles sont exposé-es, mais aussi à la perte de sens devant les difficultés croissantes d'accomplir pleinement leurs missions de service public dans l'intérêt général.	
217	Pour la FSU, l'enjeu est donc de contraindre l'employeur à mettre en œuvre les dispositions légales, mais aussi de s'attaquer aux causes de l'usure professionnelle plutôt qu'aux seules conséquences en se dotant des moyens pour répondre à l'exigence professionnelles des agent-es.	
218	2.8.5 Santé mentale	
219	Pour la FSU, il y a nécessité d'accompagner les agent-es en souffrance et de gagner l'amélioration de l'imputabilité au service des maladies mentales.	078 – INVERSER § 219 et 220 La dégradation des conditions de travail peut être la cause de souffrances psychologiques, voire de pathologies liées au psychisme chez les personnels. Cela peut amener un·e agent·e à être en congé maladie. L'employeur public étant soumis à l'obligation de protéger ses agent·es, sa responsabilité est mise en cause lorsque celui-ci échoue à protéger leur santé mentale. La FSU revendique que les employeurs publics remplissent leurs obligations en faisant de la prévention professionnelle (plan de prévention, actions) et, à défaut, que les pathologies liées au psychisme soient reconnues comme maladies professionnelles.
	La dégradation des conditions de travail peut être la cause de souffrances psychologiques,	078 – INVERSER § 219 et 220 ET REMPLACER .

220	voire de pathologies liées au psychisme chez les personnels. Cela peut amener un·e agent·e à être en congé maladie. L'employeur public étant soumis à l'obligation de protéger ses agent·es, sa responsabilité est mise en cause lorsque celui-ci échoue à protéger leur santé mentale. La FSU revendique que les employeurs publics remplissent leurs obligations en faisant de la prévention professionnelle (plan de prévention, actions) et, à défaut, que les pathologies liées au psychisme soient reconnues comme maladies professionnelles.	Pour la FSU, un travail est à mener par l'employeur en vue d'améliorer et renforcer les procédures permettant il y a nécessité d'accompagner les agent·es en souffrance et de gagner l'amélioration de l'imputabilité au service des. A ce jour, celles-ci restent insuffisantes, et ne permettent pas toujours un maintien dans l'emploi dans des conditions satisfaisantes. Il est également nécessaire d'obtenir que puissent être reconnues imputables au service toutes les maladies liées à des RPS.
221	2.8.6 Renforcer les politiques en faveur des agent·es en situation de handicap	
222	Même si des évolutions positives sont observées, la FSU demande, aux employeurs publics, un renforcement de la politique en faveur des agent·es en situation de handicap. Dès leur entrée dans la Fonction publique ou au cours de leur carrière, en vue d'un maintien dans l'emploi, cela doit passer par l'attribution de moyens de compensation tels que des aménagements de postes, des allègements de service, des formations, des reclassements avec parcours de préparation. Les agent·es en droit de bénéficier de ces aides doivent être pris·es en charge immédiatement.	078 - AJOUTER Il est inacceptable que des agent·es se voient encore refuser les aménagements, le plus souvent organisationnels, qui conditionnent leur maintien dans l'emploi.
223	Les aides de financement et d'accompagnement doivent correspondre aux besoins réels.	
224	La FSU exige que l'employeur soit pro-actif sur le sujet du handicap et qu'un plan pluriannuel d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et en voie d'inaptitude soit à jour et appliqué.	
225	2.8.7 Renforcer la protection des personnels	
226	Les demandes de protection fonctionnelle par les agent·es de la Fonction publique augmentent chaque année. Mais elle est encore trop méconnue ou trop souvent refusée par l'employeur.	078 - AJOUTER Mais elle est encore trop méconnue, les chef·fes de service ne la proposant pas systématiquement dans les situations où elle devrait s'imposer , ou trop souvent refusée par l'employeur pour des motifs parfois irrecevables. Lorsqu'elle est accordée, les mesures mises en œuvre demeurent parfois insuffisantes.
227	La FSU demande un renforcement des articles L-134-1 et suivants du code général de la Fonction publique, afin notamment que la protection fonctionnelle soit octroyée à tout·e agent·e qui le demande et qu'il revienne à l'employeur, lorsque le cas se présente, d'apporter ensuite la preuve qu'elle n'est pas justifiée. La protection fonctionnelle doit être	

	accordée y compris lorsque l'agent-e est victime de faits calomnieux.	
228	Dans ce cadre, la FSU demande que l'employeur informe ses agent-es des mesures existantes pour assurer leur sécurité et que la notion de réhabilitation soit introduite.	
229	2.8.8 Renforcer l'accès à l'accompagnement et à l'aide sociale	
230	La paupérisation d'un nombre grandissant de personnels, notamment du fait des politiques de rémunération menées ou du recours accru à la précarité nécessite que les services sociaux en faveur des agent-es soient renforcés par une augmentation de leurs moyens et du nombre d'assistant-es de service social.	
231	2.9 Renforcer les droits sociaux des agent-es	
232	2.9.1 Améliorer la protection sociale des agent-es	
233	Par son ordonnance du 17 février 2021, le gouvernement, mettant à profit le contexte d'affaiblissement des rémunérations des agent-es public·ques, a poussé la logique de fragilisation de la Sécurité sociale en promouvant un modèle assurantiel de la protection sociale complémentaire. La FSU maintient sa vive dénonciation de cette politique qui transfère la part de financement (cf. thème 3) devant relever de la solidarité entre toutes et tous et marchandise de fait davantage la protection sociale. Dans le contexte de dégradation des conditions de travail, d'allongement des carrières et de recul de la couverture des risques liés à la santé, la FSU poursuit son action pour que les employeurs publics assument les financements les plus hauts possibles pour des garanties sans cesse élargies afin de préserver l'intérêt des personnels et pousser sa revendication, la seule viable de manière universelle, du « 100 % Sécu ».	078 – REMPLACER ET AJOUTER Par ordonnance du 17 février 2021, le gouvernement-mettant à profit le contexte d'affaiblissement qui organise l'écrasement des rémunérations des agent-es public·ques , a poussé la logique de fragilisation de la Sécurité sociale en promouvant un modèle assurantiel de la protection sociale-complémentaire a conçu la PSC comme un élément de sa politique salariale destiné à se substituer aux augmentations générales de salaires pour les actives et actifs dont le point d'indice est gelé et dont les grilles de traitement sont bloquées. Après la désindexation des pensions sur les salaires, la rupture du lien intergénérationnel avec les retraité-es s'est aggravée. La FSU maintient sa vive dénonciation de cette politique qui transfère la part de financement (cf. thème 3) devant relever de la solidarité entre toutes et tous et marchandise de fait encore davantage la protection sociale. Dans ce système à deux étages, les politiques menées ne cessent de favoriser les complémentaires dominées de plus en plus par les logiques de financiarisation et d'affaiblir la Sécu qui se désengage de la prise en charge de la santé. La PSC, comme tout

transfert de l'AMO vers l'AMC, est donc un piège duquel il faut sortir en urgence. C'est pourquoi la FSU dénonce toute hausse du ticket modérateur, du prix des médicaments avec le doublement des franchises, les 3 jours de carence, (...) qui se traduisent par la des tarifs des complémentaires payées par celles et ceux qui peuvent en bénéficier. Dans le contexte de dégradation des conditions de travail, d'allongement des carrières et de recul de la couverture des risques liés à la santé, la FSU poursuit son action pour que les employeurs publics assument les financements les plus hauts possibles pour des garanties sans cesse élargies afin de préserver l'intérêt des personnels et pousser sa revendication, ~~la seule viable de~~ **manière universelle, du « 100 % Sécu ».** **revendique une forte progression des recettes de la Sécurité Sociale, assises sur les cotisations sociales. (financements : fin des exonérations patronales, contribution des dividendes ... cf thème 3).**

A l'occasion des 80 ans de la Sécu, la FSU engagera toutes ses forces pour conquérir le remboursement à 100% par la Sécu des soins prescrits : information, mobilisation des personnels, recherche de convergences dans le monde syndical, médical, associatif etc...

Consciente que toutes les couches de la société y sont intéressées, elle appelle à la construction d'une grande initiative nationale associant toutes les forces disponibles.

Elle fera aussi de la reprise de la maîtrise de la gestion de la Sécu par les représentant·es des travailleurs·euses un enjeu de justice sociale et de démocratie.

234	<p>Les avancées en termes de droits statutaires (CLM pour les titulaires, congé maladie et grave maladie pour les contractuel·les) obtenues dans le cadre de l'accord prévoyance pour la Fonction publique de l'État doivent encore être renforcées (augmentation de la durée de CMO rémunéré à taux plein ou la révision des conditions d'obtention du CLM) et transposées dans les autres versants.</p>	<p>078 - AJOUTER Les avancées en termes de droits statutaires (CLM pour les titulaires, congé maladie et grave maladie pour les contractuel·les) obtenues dans le cadre de l'accord prévoyance pour la Fonction publique de l'État doivent encore être défendues (annonces récentes inquiétantes sur le passage à 3 jours de carence, et remettant en question la rémunération à taux plein sur les 3 premiers mois d'arrêt maladie), renforcées (augmentation de la durée de CMO rémunéré à taux plein ou la révision des conditions d'obtention du CLM) et transposées dans les autres versants. Ces avancées restent à nuancer. En effet, la couverture prévoyance reste facultative pour les agent.es, ce qui risque d'entraîner des conséquences graves pour celles et ceux qui ne la prendraient pas. La FSU doit continuer à défendre les droits statutaires des agents en matière de santé au travail et obtenir l'abrogation du jour de carence.</p>
235	<p>La FSU continuera d'intervenir pour obtenir le nécessaire couplage des contrats en santé et en prévoyance garantissant une couverture plus complète des agent·es notamment en cas d'arrêt long. Il faudra aussi obtenir une augmentation de la participation employeur, y compris en matière de solidarité intergénérationnelle pour assurer la continuité des droits à un haut niveau de couverture pour les retraité·es.</p>	<p>078 – REMPLACER ET AJOUTER La FSU continuera d'intervenir poursuivra son engagement pour obtenir le nécessaire couplage recouplage des contrats en santé et en prévoyance ... en cas d'arrêt long. Il faudra aussi obtenir une augmentation de la participation employeur, y compris en matière de solidarité intergénérationnelle pour assurer la continuité des droits à un haut niveau de couverture pour les retraité·es. Elle rappelle que seule la Sécurité sociale mutualise la couverture du risque santé sur l'ensemble de la population, sur la base d'un financement solidaire (cotisations proportionnelles aux revenus selon le principe « de chacun selon</p>

		<p><i>ses moyens ») et qu'elle couvre les assurés sans tenir compte de ce qu'ils cotisent (« à chacun selon ses besoins »), contrairement aux complémentaires qui remboursent mieux celles et ceux qui peuvent se permettre de choisir des options au-delà d'un « panier » de soins de base. C'est donc la branche maladie qui doit rembourser à 100 % tous les soins prescrits, y compris ceux qui relèvent de la perte d'autonomie.</i></p> <p><i>La FSU portera dans le même temps ses revendications pour que la prévoyance statutaire garantisse une couverture plus complète des agents, ce qui suppose de sauvegarder la notion de plein traitement pendant les premiers mois d'un CMO tout en augmentant la durée de cette période de prise en charge intégrale. Mais au-delà de la prévoyance statutaire, et dans la situation actuelle il convient de gagner une prévoyance complémentaire plus complète, avec une participation de l'employeur revue à la hausse.</i></p>
236	2.9.2 Action sociale	078 – AJOUTER 2.9.2 L' Action sociale, <i>trop souvent méconnue des agents</i>
237	L'action sociale accompagne la vie quotidienne des agent-es actif-ves et retraité-es et participe à promouvoir leurs droits.	078 – AJOUTER L'action sociale accompagne la vie quotidienne des agent-es actif-ves et retraité-es et participe à promouvoir leurs droits. <i>Trop souvent méconnue des agent-es, elle doit faire l'objet d'une communication soutenue de la part de l'employeur, de manière à permettre que toutes et tous s'en emparent et fassent valoir leurs droits</i>
238	Il faut supprimer les différences selon les ministères et secteurs de la Fonction publique et rendre ces droits visibles et accessibles à toutes et tous.	078 – AJOUTER <i>La FSU dénonce les différences abyssales entre les budgets alloués aux prestations d'actions sociale des différents ministères (25 euros en moyenne par</i>

		agent de l'Education Nationale contre 850 euros au Ministère des Finances). Elle demande l'harmonisation par le haut des budgets afin de restaurer l'égalité de traitement entre les agents.
239	Il faut les améliorer et notamment ceux liés au logement, particulièrement dans les secteurs géographiques les plus onéreux devenus inaccessibles aux agent·es de la Fonction publique.	078 - AJOUTER Il faut les améliorer et notamment ceux liés au logement, en obtenant un budget abondé, à la hauteur des besoins , particulièrement dans les secteurs géographiques les plus onéreux devenus inaccessibles aux agent·es de la Fonction publique. Il faut créer des logements sécurisés permettant de répondre à des situations d'urgences (femmes victimes de violences conjugales).
240	Depuis le 1 ^{er} octobre 2023, les retraité·es de la Fonction publique n'ont plus accès aux chèques-vacances. La FSU revendique un retour à ce droit pour toutes et tous.	078 – AJOUTER Les budgets doivent être abondés à la hauteur des besoins des agents, qu'ils concernent l'accès à la culture, aux loisirs à la restauration, dans la sphère professionnelle (aides en faveur des primo-arrivants en région Ile de France, séparation de conjoint pour raisons professionnelles... ; ou la sphère privée (prêts et secours d'urgence ...) ...
241	Les prestations d'action sociale doivent être définies de manière à soutenir la combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes et renforcer l'accompagnement du handicap et de la dépendance.	
242	Indépendamment de la nécessaire revalorisation des salaires, l'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés et utilisés à plein par les instances d'action sociale. La non-consommation de ces budgets sur une année ne doit pas avoir pour conséquence la réduction de ceux des années suivantes. Dans les instances en charge de l'action sociale, la FSU intervient pour que l'ensemble des crédits soient effectivement utilisés.	Indépendamment de la nécessaire revalorisation des salaires, l'accès aux prestations d'action sociale doit être élargi pour permettre à l'ensemble des personnes d'y accéder. L'action sociale doit voir ses budgets augmentés à hauteur des besoins des personnels sécurisés et utilisés à plein par les instances d'action sociale.
243	La FSU, attachée à la définition et la mise en œuvre de l'action sociale par les personnels eux-mêmes, s'oppose à toute externalisation de l'action sociale et revendique un renforcement des services d'action sociale.	078 – AJOUTER - La FSU, attachée à la définition et la mise en œuvre de l'action sociale pour les personnels et par les personnels eux-mêmes

		s'oppose à toute externalisation de l'action sociale et revendique un renforcement des services d'action sociale, notamment par la créations de postes d'asistant·e·s sociaux·ales en faveur des personnels. Il faut créer des postes en nombre suffisant et former les personnels formés afin de pouvoir de répondre aux besoins.
244	2. 10 Assurance chômage	
245	La FSU prend acte de l'abandon de la dernière réforme. Pour autant, la politique « pro-business » menée depuis 2017 contre les droits sociaux attachés au travail touche directement celles et ceux qui en sont privé·es. La réforme de 2019 de l'assurance chômage et ses « ajustements » intervenues en 2021 ont fortement impacté les privé·es d'emploi par des diminutions de l'accès aux droits de 14 %, de la durée d'indemnisation de 25 % et du montant moyen de l'allocation chômage de 17 %. La FSU s'opposera à toute nouvelle dégradation et continuera la bataille pour la reconquête des droits sociaux incluant le droit au travail.	
246	2. 11 Retraites	
247	L'intégralité des mandats élaborés et votés au congrès de Metz en février 2022 est toujours d'actualité. Ainsi, la FSU réaffirme son attachement au droit à la retraite dès 60 ans (et même plus tôt pour les métiers pénibles) avec un taux de remplacement de 75 % calculé sur le meilleur salaire pour 37,5 annuités de cotisation. La FSU continue à s'opposer aux « réformes » des retraites qui ont conduit depuis trente ans à faire reculer lourdement les droits de tous·tes les salarié·es et à baisser le niveau des pensions. La suppression de la surcote et de la décote, la prise en compte des années d'études, de stage et de formation dans le nombre de trimestres cotisés ainsi que l'amélioration de la situation des polypensionné·es restent déterminants dans les batailles à mener de même que la sauvegarde du Code des pensions, élément fort du statut des fonctionnaires. Il doit être défendu face aux menaces récurrentes d'un alignement du régime particulier des fonctionnaires sur le régime général des salarié·es en échange de l'intégration des primes et indemnités dans le calcul de la pension.	78-AJOUTER La FSU continue à s'opposer aux « réformes » des retraites qui ont conduit depuis trente ans à faire reculer lourdement les droits de tous·tes les salarié·es et à baisser le niveau des pensions. Elle demande l'abrogation de celle de 2023.
248	Comme le montre la décision de reporter à juillet 2025 l'ajustement annuel des pensions au titre de l'année 2024, sans changement de logique politique, les futur·es retraité·es auront des pensions encore plus faibles conduisant à leur paupérisation croissante et à encore plus d'inégalités femmes-hommes. Les réformes des retraites mises en place engendrent des coûts en matière de santé liés à l'allongement de la carrière. Le discours	078 – REMPLACER Bien au contraire, ...le retour à l'indexation des pensions sur le salaire moyen sans incidence ... cotisations encaissées. Bien au contraire, la FSU continuera de mettre

	gouvernemental et celui de la commission européenne autour de la réforme de 2023 a été axé autour d'un équilibre financier du système par la baisse du niveau des pensions dans la continuité des politiques menées par les gouvernements successifs depuis 30 ans dans le seul but de réduire les dépenses publiques. Bien au contraire, la FSU poursuit son combat pour le financement solidaire des retraites, enjeu majeur de société et exige la revalorisation des pensions avec le retour à l'indexation des pensions sur le salaire moyen sans incidence sur les comptes de l'assurance vieillesse puisque la revalorisation est directement fonction des cotisations encaissées.	<i>en avant ses revendications pour un financement solidaire des retraites, enjeu majeur de société. Elle exige la revalorisation des pensions sur la base d'une indexation sur le salaire moyen.</i>
249	Alors que la disparition de l'ITR est programmée pour 2028, la FSU revendique le maintien des conditions de vie des retraité-es Outre-Mer en construisant un dispositif, étendu aux trois versants de la Fonction publique et à l'ensemble des territoires, fondé sur la répartition, seul principe de solidarité à même de répondre aux enjeux.	
250	Les retraites sont une question de répartition de la richesse produite. Pour élargir le financement des divers champs de la protection sociale dont celui des retraites, il faut réduire les profits et dividendes, augmenter les salaires, élargir l'assiette de collecte des cotisations en intégrant notamment les revenus d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, lutter contre le chômage en mettant l'accent sur la création de nouveaux emplois autour de la transition écologique pour augmenter le nombre de cotisant-es, assurer effectivement l'égalité salariale et professionnelle femmes/hommes, abandonner les exonérations et allègements de cotisations patronales qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d'emploi, et mettre à contribution les revenus financiers à travers une cotisation sociale à la même hauteur que celle sur les salaires et en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale.	
251	La FSU réclame le rétablissement des bonifications pour enfants supprimées en 2003 ayant un effet significatif sur les montants de pension des femmes. Cette attaque faite aux femmes fonctionnaires a entraîné une diminution mécanique de leur pension qui va fortement s'accélérer dans les prochaines années. Ce recul social va aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes. Les pensions de réversion doivent être versées sans conditions de ressources ni d'âge, pour tous les régimes. L'accès à la pension de réversion doit être ouvert aux couples pacsés ou vivant en concubinage déclaré.	078 – AJOUTER La FSU réclame le rétablissement des bonifications pour enfants supprimées en 2003 <i>(4 trimestres par enfant)</i> ayant un effet significatif sur les montants de pension des femmes.