

MOTION REVENDICATIVE

Nos revendications de salarié-e-s

Salaires

La poursuite de la perte de pouvoir d'achat se concrétise par :

- l'augmentation du nombre de smicard-e-s (y compris dans la fonction publique) près de 20% des salarié-e-s.

- le recul de la place des salaires dans le Produit Intérieur Brut (de 78% à 67% en 25 ans soit presque 200 milliards d'euros par an).

Dans la fonction publique : baisse de la valeur du point d'indice, référence commune à toutes les fonctions publiques : 12% en moins depuis 2000, après 15% net depuis 1983, mise en place d'une indemnité de « Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat » (GIPA).

Individualisation des salaires : le salaire moyen annuel indiciaire de la fonction publique d'Etat est de 21 820 euros net plus 4560 euros d'indemnités soit plus de 20%, avec désormais une tendance lourde à substituer les indemnités au traitement indiciaire.

L'INSEE constate (« Les salaires en France » édition 2012) :

- une baisse du revenu salarial des agents de l'État entre 2001 et 2011 ;

- un salaire net moyen 2009 de 19 270 pour l'ensemble des salarié-e-s ;

- une large zone de bas salaires.

La baisse des salaires s'est donc généralisée pour les salarié-e-s du public comme du privé.

Le SNASUB-FSU revendique :

Comme mesures immédiates de rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis des années :

- une augmentation de 300 euros nets pour tou-te-s calculée en points d'indice ;

- une augmentation de 5% de la valeur du point d'indice FP ;

- un salaire mensuel minimum fonction publique à 1.700 euros nets ;

- la ré-indexation des traitements sur les prix et non sur la croissance.

Il nous faut également gagner :

- la reconstruction de la grille ;

- la reconnaissance de l'ensemble des qualifications

- le maintien du principe du recrutement par concours sur la base de diplômes nationaux ;

- la possibilité d'un réel déroulement de carrière pour tou-te-s à l'intérieur d'un corps sans barrage de grade sur la base d'un barème chiffré rejetant toute référence au mérite ;

- l'abrogation de tous les textes sur les délais de carence ;

- le maintien de la gestion de l'enveloppe salariale par l'Etat.

La reconstruction de la grille doit permettre l'amélioration des débuts de carrière et l'accélération de leur déroulement. Elle doit engager un mouvement d'ampleur de toutes les rémunérations vers le haut par un déblocage général des carrières, avec augmentation des indices terminaux de toutes les catégories.

Tout fonctionnaire doit pouvoir accéder au dernier échelon de son corps, sans barrière ni contingentement liés à l'existence de plusieurs grades à l'intérieur d'un même corps (cylindrage).

La reconstruction de la grille doit s'accompagner d'une refonte de la structure des emplois par la requalification d'un grand nombre d'emplois de C en B et de B en A.

Cela correspond à la fois aux besoins du service public et à la réalité des qualifications des personnels et permettrait à chaque fonctionnaire d'espérer raisonnablement accéder au corps supérieur avant la fin de sa carrière.

Les grilles salariales doivent être revues afin que chaque promotion d'échelon, de corps ou de grade se traduise automatiquement par une augmentation significative de rémunération.

Primes et indemnités

Après la mise en place de l'Indemnité d'Administration et de Technicité, c'est désormais la Prime de Fonctions et de Résultats que les gouvernements veulent généraliser.

Il s'agit explicitement d'aller vers un salaire trinôme pour tous les fonctionnaires : le projet annoncé formalise les données suivantes : 50% de traitement indiciaire à l'indice moyen, 25% de prime de fonctions, 25% de prime de résultat.

Dans l'enseignement scolaire, les mesures 2011 consacrant la seule augmentation de la part résultats consacre cette orientation alors que dans l'enseignement supérieur, le cadrage ministériel de revalorisation a disparu.

Le principe de l'égalité de traitement de l'ensemble des fonctionnaires et de l'unicité de la grille des rémunérations est gravement atteint par ce système très inégalitaire des primes et indemnités.

Nous dénonçons l'arbitraire et l'individualisation des rémunérations, obstacles à la revalorisation des salaires et des pensions.

Les disparités et les inégalités se sont développées en matière indemnitaire.

Nous exigeons :

- l'alignement sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués ;

- la transparence des modalités d'attribution ;

- la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération ;

- la suppression de tout lien entre évaluation et rémunération ;

- la suppression de la prime d'intéressement à la performance collective instituée par le décret n° 2011-1038 du 29 août 2011.

Nos revendications de salarié-e-s

Concernant la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats...

Le SNASUB-FSU réaffirme que la mise en place de la PFR depuis 2009 se présente comme un troc destiné à faire passer les suppressions de postes. La PFR vise à individualiser les indemnités en fonction du poste et des résultats de l'agent. La cotation des postes en différents groupes au sein de chaque corps est susceptible de remettre en cause le libre accès aux postes tel que nous le connaissons actuellement avec les mouvements sur postes précis.

Nous caractérisons donc la PFR comme un « cheval de Troie » dans le statut et dans la gestion collective et individuelle de l'ensemble des personnels. Son objectif est de mettre les personnels en concurrence entre eux, d'individualiser les carrières et les rémunérations et de les placer en situation de dépendance « contractuelle » vis-à-vis de leur supérieur hiérarchique : elle substitue la notion de contrat d'objectifs individualisés à celle de mission collective au service de l'usager. L'entretien professionnel est l'outil indispensable à la mise en concurrence organisée par la PFR.

Le SNASUB-FSU revendique :

- l'abrogation de la PFR par son intégration dans le salaire indiciaire ;
- l'abrogation de tous les textes instituant la modulation indemnitaire selon « la manière de servir » des agents.

En préalable à l'intégration des indemnités existantes dans le salaire indiciaire, nous réclamons leur revalorisation harmonisée sur le taux le plus favorable et une attribution forfaitaire pour tous.

Le SNASUB-FSU dénonce également la mise en place d'indemnités de départ de la fonction publique (indemnité de restructuration de services, indemnité de mobilité....) comme mesure d'accompagnement d'un plan social de suppression d'emplois.

Fiscalité

L'inégalité fiscale a progressé.

La mise en place du « bouclier fiscal » dès 2007 avec les exonérations fiscales de la loi TEPA s'est poursuivie en 2012 par une nouvelle baisse de l'assiette et du taux de l'impôt sur la fortune.

Les revenus du patrimoine progressent plus vite que ceux du travail.

Exemple : en 2010 d'après Capgemini et Merrill Lynch, les revenus des 11 millions les plus riches de la planète ont vu leurs revenus progresser de 9,7%.

Le gouvernement Fillon, réduisant le produit de l'impôt, justifie la réduction des services publics et la recherche d'économies budgétaires.

LE SNASUB-FSU se prononce pour une réforme fiscale fortement progressive allant dans le sens de la justice sociale et respectant le principe constitutionnel suivant : « chacun-e

contribue en fonction de sa capacité sur la base de la transparence des revenus ».

Nous réclamons également :

- le rétablissement de la demi-part fiscale précédemment accordée aux personnes divorcées, veuves ou veufs, célibataires ayant élevé seuls leur(s) enfants ;
- le dé plafonnement de l'abattement de 10% sur les revenus annuels des retraité-e-s.

Retraites

Depuis la réforme de 2003, les remises en cause du droit à la retraite, coordonnées dans le cadre de l'Union européenne, se sont confirmées :

L'allongement de la carrière des salarié-e-s à 67 ans d'abord dans toute l'Union européenne, puis la perspective de 70 ans au nom de « travailler plus pour gagner plus » se sont concrétisées pour les salarié-e-s du privé d'abord, pour la fonction publique ensuite, avec l'exigence de 41 années de cotisation en 2012.

Un pré-rapport de l'union européenne (2012) préconise de nouvelles augmentations de la durée de cotisation.

Le rôle de la décote et de la surcote va dans le même sens : inciter les travailleurs/euses à cotiser plus longtemps. Ces effets se font sentir avec un recul de l'âge de départ en retraite dans la fonction publique. La décote va atteindre plus particulièrement les femmes dont les carrières ont été interrompues.

La crise financière a ruiné des millions de salarié-e-s dont les retraites étaient placées dans des fonds de pension.

Le SNASUB-FSU combat tout recul sur les droits sociaux et revendique :

- le maintien exclusif du système de retraite par répartition et du financement des retraites des fonctionnaires sur la base des pensions civiles ;
- le droit à une retraite à taux plein dès 60 ans, sans décote ;
- le retour aux 37,5 annuités avec pension représentant au minimum 75% du salaire brut sur la base de l'indice acquis dans les six derniers mois de la carrière ;
- le retour des avantages familiaux pour les femmes fonctionnaires et l'uniformisation de ces avantages sur la base des dispositions les plus favorables ;
- le maintien de la solidarité entre actifs/ves et retraité-e-s par indexation des retraites sur les salaires ;
- le maintien des dispositions du code des pensions qui permettent d'étendre aux retraité-e-s le bénéfice des revalorisations de carrière obtenues par les actifs/ves.
- le rétablissement et la pérennisation du congé de fin d'activité et des mesures de cessation progressive d'activité ;
- la défense de la protection sociale complémentaire ;
- pas de pension inférieure au SMIC revalorisé.

Nos revendications de salarié-e-s

Sécurité sociale

Le détournement organisé des cotisations sociales par exonérations massives des cotisations patronales induit un inacceptable budget de rigueur pour les dépenses de sécurité sociale.

Les lois de financement de la sécurité sociale dénoncent désormais des territoires « avec trop de personnel médical ». La Sécurité sociale, fondée en 1945 à l'initiative du Conseil national de la résistance, dans une situation économique difficile, a joué un rôle décisif dans l'amélioration de la santé des travailleurs/euses et de toute la population.

Les plans de « maîtrise des dépenses de santé » décident la fermeture des hôpitaux, maternités, centres de soins mutualistes au nom de la libre concurrence chère à l'Union européenne.

Le déremboursement frappe déjà très largement les salarié-e-s qui réduisent leur accès aux soins (dentaires, d'optique).

Le projet destructeur de TVA sociale entend rompre le principe fondateur de la Sécurité sociale : la solidarité entre travailleurs/euses, en généralisant la fiscalisation.

Nous revendiquons :

- l'abrogation de la CSG et de la CRDS ainsi que le retrait de toute fiscalisation de la Sécurité sociale, et en premier lieu l'abrogation de la TVA sociale ;
- la mise à contribution des revenus financiers et des profits des entreprises ;
- une gestion démocratique des caisses avec élection des représentant-e-s des salarié-e-s ;
- l'abrogation des textes réglementaires réduisant le niveau de remboursement des médicaments ;
- une prise en charge à 100% des soins pour tou-te-s ;
- le rejet de tout projet visant à réduire le niveau de protection sociale et favorisant le recours aux organismes privés ;
- la suppression du parcours de santé obligatoire avec désignation obligatoire du médecin traitant ;
- la suppression de tout jour de carence ;
- que la dépendance soit le 5ème risque de la Sécurité sociale.

Défendre et promouvoir le service public

La défense des services publics, axe principal de lutte du SNASUB-FSU

Notre pays, plus que d'autres en Europe, a l'originalité d'avoir des services publics nombreux et importants par leurs fonctions et leur champ. C'est un acquis du mouvement populaire qui, à la Libération, s'est donné les moyens d'assurer la reconstruction économique du pays tout en assurant en même temps le progrès social.

Nous sommes aujourd'hui confronté-e-s à une entreprise de démantèlement de ces acquis. Pour les libéraux, il s'agit de faire sauter tous les obstacles aux initiatives des forces du marché et de réduire les dépenses publiques pour garantir la progression la plus forte possible des profits des entreprises, notamment de taille mondiale. Le gouvernement Sarkozy-Fillon, par exemple, affichait au grand jour son objectif de réformer l'Etat, c'est-à-dire de réduire le périmètre de ses missions et le nombre de ses agents.

Défendre les services publics contre la marchandisation et la privatisation

Pour le marché mondial, la santé et l'éducation notamment sont des sources intarissables de profits. C'est pourquoi les gouvernements libéraux s'appliquent autant à privatiser et de réelles menaces pèsent sur l'ensemble des activités de service public de ces secteurs.

L'application des règles du marché comme principe de base fragilise pourtant la qualité des services rendus (proximité, réactivité, gratuité...) et compromet gravement l'égalité d'accès aux citoyen-ne-s sur un territoire donné. Elle est un passage vers la privatisation pure et simple.

Les plans de démolition des services publics s'élaborent méthodiquement. Ils passent par une asphyxie progressive et délibérée du financement public (en réduisant les dépenses de l'Etat par exemple) combinée à des mesures d'externalisation (privatisations plus ou moins directes, comme dans le cas des partenariats public-privé...). Dans quelques cas, la privatisation directe n'est pas envisagée car sans doute trop brutale. Le rôle de l'État est donc réduit par la décentralisation des missions à des collectivités territoriales, qui, elles, peuvent décider de l'étape d'après. Ces politiques ont des effets redoutables pour les agents publics concernés : au-delà de l'introduction de nouvelles politiques de ressources humaines ayant pour ressort une gestion "managériale" des agents, ces derniers vivent en direct la marchandisation de leurs missions.

Les réductions budgétaires à l'œuvre aujourd'hui sont donc un instrument du démantèlement des services publics. Sous couvert de modernisation et de renforcement de l'efficacité, les administrations connaissent de multiples restructurations.

Les champs d'intervention des ministères n'ont cessé de se restreindre au fil des années et cela au détriment de nombreuses missions de service public : transports, logement, protection de l'environnement, aménagement du territoire, éducation, jeunesse et sports, culture...



Défendre et promouvoir le service public

Face à ces attaques, le service public doit être défendu

Par ses principes (continuité et accessibilité des services rendus aux usagers, égalité de traitement...), il fait une large place à la redistribution sociale et territoriale.

Le service public est aussi créateur de lien social et de citoyenneté : au concept du « client-roi », doit être opposé celui d'« usager-citoyen ». En alternative au client censé déterminer l'offre, l'usager du service public devrait être doté du pouvoir de participer à la définition des missions du service et à sa gestion. Au lieu de la privatisation des services publics, il faut opter pour leur promotion et amélioration démocratique. Nous sommes opposé-e-s au processus de transformation des échanges non marchands (santé, culture, etc.) en marchandise.

Les services publics doivent être reconnus comme un investissement qu'il faut promouvoir, et non comme un coût qu'il faut réduire. L'Éducation, la Recherche et la Culture sont des priorités pour construire l'avenir. Ils doivent être une priorité dans le budget de l'État.

L'abrogation de la loi PPP (Partenariat public-privé), instrument de privatisation des services publics, doit être obtenue.

Pour un service public qui s'appuie sur la fonction publique

En attaquant le statut, c'est en réalité le service public qui est attaqué : la pérennité de l'emploi des fonctionnaires (par la séparation du grade et de l'emploi) correspond à la pérennité du service public ; l'égalité dans leur recrutement et dans leur déroulé de carrière, loin de tout clientélisme, est à l'image de l'égalité de traitement des usagers. À l'inverse, le développement de la contractualisation et de la nouvelle GRH serait à l'image d'un service public où l'usager ne serait plus qu'un client.

Un plan social dans la fonction publique pour casser les services publics

Depuis le début des années 1990, la grande construction législative qu'a constituée le statut général de la fonction publique (1983) et sa déclinaison en trois volets, État, Territoriale et Hospitalière (1984-85) n'a cessé d'être grignotée par des « modernisations » successives. Néanmoins jusqu'à une période récente l'essentiel en a été préservé. À travers les garanties fortes données à ses agents, le statut structurait de manière claire le champ et la répartition des services publics entre les trois fonctions publiques. Avec l'arrivée de Nicolas Sarkozy à l'Élysée en 2007, le discours et la pratique gouvernementales marquent un saut qualitatif dans la nature des attaques contre les services publics et la Fonction publique.

La mise en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) à marche forcée aura permis de supprimer près de 150.000 emplois de fonctionnaires d'État depuis 2007, dont près de 65.000 dans l'éducation nationale (7.000 suppressions environ dans nos secteurs). Ces suppressions affaiblissent considérablement les services publics et s'accompagnent même de réorganisations dont le but est de les rendre possibles.

Nous demandons l'abandon de toutes les mesures liées à la RGPP et l'arrêt des suppressions de postes dans la fonction publique.

Nous exigeons qu'un bilan soit dressé de l'ensemble des évolutions liées à la RGPP et que les services démantelés soient reconstruits dès lors qu'ils correspondent à des besoins (guichets administratifs départementaux ou écoles dans l'éducation nationale par exemple...).

La politique de l'emploi public doit correspondre quantitativement et qualitativement aux besoins collectifs. Une politique ambitieuse de recrutement et de formation est indispensable pour donner au service public les moyens de répondre aux besoins sociaux.

Promouvoir le rôle de l'État

Il faut mettre un terme à la politique de « repli stratégique de l'État » sur ses fonctions régaliennes qui suppose « que chacun-e accepte qu'il y ait moins de service, moins de personnels, moins d'État sur son territoire ». La politique de décentralisation et de déconcentration censée rapprocher l'État du/de la citoyen-ne ne garantit plus l'égalité de traitement sur le territoire. Elle sert de prétexte au désengagement financier de l'État et aux suppressions de postes. Nous nous opposerons à une éventuelle nouvelle phase de décentralisation.

Le modèle hérité de la Révolution (Commune –Département –État) est menacé par un nouveau découpage (Communauté d'agglomération – Communauté – Région – Europe).

C'est le cas pour le dispositif « Bassin-Rectorat » dans l'Éducation nationale, comme pour la loi LRU (Liberté et Responsabilité des Universités). Par ailleurs, la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) avec ses indicateurs de « performance » tend à considérer les services publics uniquement comme des coûts. Elle incite à ne mesurer leur efficacité qu'en termes budgétaires et comptables, à court terme, et pas comme des investissements à long terme dont la réduction induit des coûts sociaux très lourds. Ce pilotage par les moyens (de plus en plus réduits - emplois et crédits de fonctionnement) ne tient pas compte des réels besoins sociaux que les services publics devraient satisfaire.

Le SNASUB-FSU rappelle son opposition à la décentralisation des missions régaliennes et éducatives de l'État et se prononce contre toute nouvelle décentralisation, notamment celle des gestionnaires d'EPLE, des personnels des intendances et des personnels qui les gèrent dans les services.

Pour le SNASUB-FSU :

- l'État doit redevenir le garant de l'égalité de traitement de tou-te-s les citoyen-ne-s sur l'ensemble du territoire ;

Défendre et promouvoir le service public

- l'actuelle loi organique relative aux lois de finances (LOLF) doit être abrogée.

Contre le déferlement du néo-libéralisme, il faut restaurer le rôle de l'État. Par exemple, les dépenses d'éducation sont un indispensable investissement sur l'avenir, les dépenses de santé, outre leur nécessité pour chacun-e, permettent de réduire le nombre et la gravité de pathologies invalidantes, les infrastructures de transport contribuent au développement économique.

Une politique salariale ambitieuse doit contribuer à la relance de la croissance, par la consommation : autre manière de réduire le déficit.

Pour un service public à la hauteur des besoins

La population, a fortiori dans ce contexte de crise financière, économique et sociale, a besoin de plus de protection et de garanties sociales. C'est lorsque le pouvoir d'achat diminue ou lorsque l'emploi occupé n'est plus si stable que la redistribution permise par un service public de qualité et gratuit trouve tout son intérêt. Dans le domaine de la santé ou de la dépendance, de l'éducation, de l'énergie ou des transports... nous avons tous besoin de services dont la logique échappe aux règles du marché et l'organisation aux règles du profit maximum.

Nous avons besoin de services publics efficaces, modernes, adaptés aux besoins de notre temps, accessibles à tous sur l'ensemble du territoire, que l'on réside dans des zones urbaines ou bien dans des zones rurales à faible densité de population.

Éducation : moins d'emplois, moins d'argent... pour moins d'École et d'Enseignement

L'Éducation nationale paie le prix fort dans ce contexte général de contraction des dépenses publiques. Ces dépenses d'avenir devraient au contraire être sanctuarisées.

La politique de restriction budgétaire aggrave les inégalités et porte atteinte à

la démocratisation de la réussite scolaire. C'est le cas par exemple des réseaux d'aide aux enfants en difficulté (RASED), qui sont progressivement démantelés (-5.000 postes spécialisés depuis 2008) et dont la fin est proche. A chaque niveau d'enseignement, les conséquences sont les mêmes : on diminue le nombre d'heures dues aux élèves et on augmente le nombre d'élèves par classe. Tout en abaissant dans le même temps les objectifs éducatifs globaux au profit d'un "SMIC scolaire" servi en priorité aux publics scolaires dits en difficulté.

Non aux suppressions d'emplois : nous exigeons le rétablissement des postes supprimés et des créations à hauteur des besoins. Pour cela, nous exigeons l'arrêt de la RGPP et le remplacement de tous les agents partant en retraite.

Services déconcentrés, établissements locaux d'enseignement (EPL) et grands établissements

Dans les services et les EPLE, les suppressions de postes administratifs illustrent largement la remise en cause des missions des rectorats, inspections académiques (désormais appelées direction des services départementaux de l'Éducation nationale - DSDEN), établissements scolaires et grands établissements publics nationaux. Partout, des réformes de structures sont engagées pour permettre ces suppressions : mutualisations, regroupements, fusions d'établissements... avec des conséquences souvent identiques pour les services rendus aux usagers : moins de proximité, de réactivité...

Non aux suppressions d'emplois. Exigeons le rétablissement des postes supprimés et des créations de postes qualifiés à la hauteur des besoins de nos services publics.

Enseignement supérieur et Recherche

L'application de la LRU a fondamentalement modifié le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur, généralisant la mise en concurrence. Les nouvelles « responsabilités » s'opèrent sans création d'emplois et grèvent le budget des établissements. Les moyens répartis par un calcul totalement opaque (système SYMPA), ne répondent aucunement aux besoins concrets.

La place des représentant-e-s des personnels et des étudiant-e-s dans les CA a été réduite de telle façon que ces élu-e-s ne puissent même plus bloquer les décisions prises avec le soutien des personnalités extérieures.

Les fusions d'établissements et la mise en place de structures de gouvernance en dehors des universités (PRES, fondations, IDEX...) mettent à bas le principe d'universités publiques, dotées de statuts similaires sur tout le territoire. Ces restructurations ont été pilotées jusqu'ici par le ministère avec le soutien des organisations patronales et des collectivités territoriales.

Ce dynamitage du code de l'éducation entraînerait sélection accrue des étudiant-e-s et hausse des droits d'inscription. Il fragilise les statuts des personnels déjà menacés par la déconcentration de leur gestion.



Défendre et promouvoir le service public

Les revendications défendues par le SNASUB :

- Abroger les lois LRU et Recherche
- Arrêter les processus dits « d'excellence » et dénoncer les conventions IDEX-État déjà signées
- Assurer un aménagement du territoire équilibré par des universités de plein exercice et relancer la démocratisation de l'enseignement supérieur
- Respecter le principe de gratuité de l'enseignement supérieur et enclencher immédiatement une réduction des frais d'inscription. Pour contribuer à la démocratisation de l'enseignement supérieur, créer les conditions permettant à tou-te-s les étudiant-e-s d'étudier dans de bonnes conditions sans devoir recourir à une activité salariée entrant en concurrence avec leurs études.
- Remplacer SYMPA par un système d'allocation des moyens budgétaires permettant de les flécher selon une évaluation des besoins dans toute leur diversité. L'État doit financer l'évolution de la masse salariale.
- Mettre en œuvre un plan pluriannuel de création d'emplois publics de toutes les catégories dans la fonction publique d'État pour répondre aux besoins et résoudre la précarité, avec un minimum annuel de 5000 postes d'enseignants-chercheurs ou chercheurs et 5000 postes de BIATOSS ou ITA.

Bibliothèques

Depuis 2009, l'État n'a cessé de réduire les moyens humains et financiers alloués aux bibliothèques universitaires et aux établissements de lecture publique.

Dans ces conditions, le SNASUB-FSU revendique une réelle politique en faveur des bibliothèques, en matière de documentation, de conservation

patrimoniale et de lecture publique pour garantir à tou-te-s l'accès au savoir et à la culture :

- remplacement de tous les agents partant en retraite et arrêt de la RGPP et de ses suppressions massives d'emplois, notamment au ministère de la Culture ;
- maintien d'une gestion nationale et interministérielle des corps de bibliothèques ;
- amélioration des carrières pour le nouveau corps des BAS et pour l'ensemble des corps de la filière, en commençant par la catégorie C ;
- augmentation substantielle des possibilités de promotion par liste d'aptitude de C en B et de B en A ;
- redéfinition des missions et fonctions des personnels des bibliothèques (A) ;
- rétablissement du Conseil supérieur des bibliothèques ;
- création d'une direction nationale interministérielle des bibliothèques ;
- plan pluriannuel de développement, permettant d'aligner les bibliothèques sur leurs homologues européennes les plus favorisées (budgets, personnels, espaces, services).

En défense du métier de bibliothécaire, il faut arrêter la casse des politiques documentaires, défendre le pluralisme des politiques d'achat et l'unité des collections.

Les établissements publics nationaux (EPN) et leurs réseaux

Les EPN sont menacés par le désengagement de l'État et des collectivités :

- l'ONISEP à vocation nationale et régionale ;
- le CNDP et ses CRDP à vocation régionale ;
- le CNED et ses ex « instituts » en régions, victimes de la centralisation... L'orientation à marche forcée vers le tout numérique n'a pas toujours été compensée financièrement ; aussi les recettes correspondantes ont-elles pu baisser. La qualité de l'offre éducative a pu en pâtir également.

Surtout, les mutualisations, véritables restructurations souvent incohérentes, ont déjà été mises en place. Elles ont

brutalisé les personnels et déséquilibré le fonctionnement des services au détriment de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Devant ces sabotages organisés, le SNASUB-FSU demande au nouveau ministre qu'un bilan critique des dernières années soit réalisé et qu'il en tire rapidement toutes les conséquences, au vu des dommages subis par l'organisation, les personnels et les usagers.

Administration centrale

Les ministères sont engagés dans un processus de destruction de leurs administrations centrales pour la suppression ou le regroupement de leurs directions traditionnelles et la création d'agences.

Nous exigeons l'arrêt de ce processus de démantèlement des administrations centrales.

Jeunesse et vie associative

Nous refusons la disparition du ministère de la Jeunesse et Sports, de ses services déconcentrés, la fermeture des CREPS. Nous refusons l'intégration de la filière administrative dans les corps du Travail et de la Santé, qui conduirait à l'effondrement de la logistique Jeunesse et Sports.

Nous exigeons le maintien de toutes les missions de Jeunesse et Sports, notamment le sport pour tou-te-s - pas seulement celui de haut niveau - et l'accompagnement des associations de soutien à la vie éducative.

Nous revendiquons le retour à un grand ministère regroupant l'éducation nationale, le supérieur, la recherche, la culture, jeunesse et sports, toutes ces missions étant naturellement liées.



Défendre et promouvoir la Fonction publique, le statut général et les statuts particuliers

Ce que nous ne voulons pas : la RGPP et son cortège de régressions

La RGPP comporte un chantier « managérial », avancé à grands pas depuis 3 ans. Le but est de remettre fondamentalement en cause le statut actuel de la Fonction publique.

« Favoriser » la mobilité

La loi sur la « mobilité », volet managérial de la RGPP et véritable « plan social » pour la Fonction publique, comporte trois dispositions particulièrement lourdes :

- la réorientation professionnelle : disponibilité d'office ou mise à la retraite après refus de 3 propositions. C'est un licenciement déguisé ;
- le cumul d'emplois, jusqu'à 3 emplois à temps incomplet dans les 3 fonctions publiques, à concurrence d'un temps plein ;
- le recours à l'intérim pour assurer les remplacements ponctuels.

Vers la disparition des corps statutaires

Le SNASUB-FSU se prononce pour l'abandon définitif de toutes les mesures et préconisations du « livre blanc » (rapport Silicani). D'autres mesures sont en chantier, attaques du statut semblant parfois moins frontales, mais avec le même but : faciliter le redéploiement interministériel des moyens restant, après suppression massive d'emplois.

Le SNASUB-FSU considère que le Répertoire interministériel des métiers (RIME) et sa déclinaison au niveau des ministères de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur et de la recherche – le référentiel des emplois-type – aboutissent à substituer la notion de compétences à celles de qualifications correspondant à un grade obtenu par concours, examen ou promotion.

La suppression de centaines de corps n'a pas pour objectif d'améliorer la cohérence de la Fonction publique mais d'instaurer la polyvalence et la mutualisation interministérielle (cf. CIGEM) dans le but de supprimer des emplois.

Des modalités de recrutement et d'affectation profondément modifiées

Le gouvernement souhaite organiser les concours, tant qu'ils subsistent, de manière interministérielle. Les lauréat-e-s, classé-e-s par ordre alphabétique sur une liste d'aptitude, devraient chercher eux/elles-mêmes une affectation via la bourse de l'emploi public, au gré des employeurs/euses démarché-e-s.

La notion de mouvement soumis à l'avis d'une CAP disparaît pour être remplacée par celle de recrutement en cours de carrière, avec démarchage par l'agent lui-même.

A son arrivée sur un poste, l'agent se verrait notifier une « convention d'affectation » qui fixerait les missions, les

objectifs, et même la durée du poste, l'affectation devenant donc précaire.

La contractualisation

Avec la « nouvelle gouvernance », le contrat deviendrait la règle, entre EPLE et Rectorat, Rectorat et Centrale et entre le fonctionnaire et sa hiérarchie (l'évaluation en est un des prémisses) : la mise en concurrence s'aggraverait et les PRP seraient de règle. Ce n'est pas le service public que nous voulons, celui d'un égal accès pour tou-te-s, avec des personnels titulaires et un statut qui les protège.

Les postes à responsabilités particulières (PRP)

Le nombre de PRP est de plus en plus important, et remet en cause les droits à mutation des fonctionnaires.

L'ouverture de PRP « repose sur une identification préalable des postes dont la technicité, les enjeux ou le niveau de responsabilité sont particulièrement importants ». Ils concernent l'ensemble des catégories A, B et C.

En privilégiant les « compétences individuelles » par rapport à la reconnaissance collective des qualifications, l'affectation sur les PRP échappe de fait aux règles de droit commun des mouvements et a des conséquences graves pour les personnels : non-respect des décisions prises après avis des CAP sur la base de barèmes quantifiables ; mise en concurrence des personnels entre eux.

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux président-e-s d'université, chefs d'établissement et de service de choisir leurs personnels en dehors de tout contrôle paritaire et est utilisé comme substitut à la nécessaire requalification des emplois.

La gestion au « mérite » des carrières et des rémunérations L'ensemble de la politique que nous subissons est orientée dans le sens de l'individualisation des carrières et des rémunérations.

La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) Elle

s'étendrait aux C en 2012 et aux autres filières que les administratifs. Elle vise à individualiser les indemnités en fonction du poste et des résultats de l'agent. La cotation des postes en six groupes au sein de chaque corps remet en cause le libre accès aux postes tel que nous le connaissons avec le mouvement.

Dans un contexte où seul le montant des primes évolue un peu alors que la valeur du point d'indice est gelée, c'est la traduction d'une forme semi-privatisée du recrutement et de la fixation des rémunérations, à l'opposé de l'égalité de traitement que nous défendons.

Ce que nous revendiquons : la préservation du statut général et des statuts particuliers et l'arrêt de l'individualisation des carrières et des rémunérations.

Le principe fondamental d'égalité de traitement des fonctionnaires répond à celui, tout aussi fondateur, d'égalité

Défendre et promouvoir la Fonction publique,

de traitement des usagers. L'un est la raison d'être de l'autre, l'ensemble tissant le lien social indéfectible entre l'État et le citoyen, que celui-ci soit fonctionnaire ou usager.

Ainsi le statut général encadre les droits et obligations de tous les fonctionnaires tout en protégeant l'usager.

Les statuts particuliers, en définissant les corps statutaires, permettent de décliner le statut général à la variété des missions confiées aux fonctionnaires.

Ils sont indispensables pour permettre d'organiser, d'une part les recrutements aux niveaux de qualification et, éventuellement, de spécialité requis par les missions de service public dans leur extrême diversité, d'autre part la carrière des agents. L'apparition de besoins nouveaux peut justifier des évolutions, voire la création de corps nouveaux. Une brèche a été ouverte depuis la mise en œuvre du décret Sapin qui, tout en permettant une résorption partielle de la précarité dans la fonction publique, a ouvert la porte au recrutement sans concours au pied de la grille indiciaire.

Former les personnels

Le SNASUB-FSU revendique :

- le maintien du principe du concours et celui de la nomination dans l'ordre du classement établi par un jury impartial et souverain ;
 - le maintien du recrutement par concours à tous les niveaux de qualification, même au niveau VI de recrutement (sans diplôme), qui devrait rester marginal dans notre secteur ;
 - pour tous les autres niveaux, la possession préalable d'un diplôme national, ou de son équivalent, en fonction du niveau de qualification requis ;
 - la reconnaissance d'équivalence de diplôme à partir de formation continue et de fonctions exercées, à la condition expresse que la validation de cette expérience soit faite par des enseignant-e-s et des professionnel-le-s du service public non lié-e-s hiérarchiquement aux postulant-e-s ;
 - l'abrogation de la loi « mobilité » ;
- Le SNASUB exige des normes nationales en matière de concours et s'oppose à toute forme de recrutement local qui serait laissé à l'initiative des chefs de service, d'établissement ou des président-e-s d'université.

Formation initiale

La prise de fonctions doit être précédée d'une période de formation qui suive immédiatement le recrutement et soit reconnue comme un diplôme professionnel. Sa durée ne devrait en aucun cas être inférieure à un mois. Pendant la durée de cette formation, le SNASUB-FSU revendique le remplacement dans son établissement d'affectation du /de la collègue concerné-e.

Le SNASUB-FSU demande la mise en place de tuteurs pendant l'année pour aider l'agent sur le poste.

Formation continue

Chaque fonctionnaire doit avoir accès tout au long de sa carrière sans aucune perte de salaire :

- à une formation pour préparer des concours ;
- à une formation personnelle choisie, vocation première du congé formation ;
- à une formation « adaptation », prise sur le temps de travail, destinée à maintenir le niveau de compétences collectives des services en fonction des évolutions réglementaires et techniques ;
- à une formation « conversion » afin de permettre aux collègues qui le souhaitent de changer de parcours professionnel.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la Fonction publique

L'éducation tout au long de la vie est d'abord fondée sur un ensemble de droits à l'éducation et à la formation initiale, à la qualification et à sa reconnaissance, à la formation permanente sur le temps de travail, à la VAE. Ces droits individuels doivent être garantis par la loi d'abord et par des accords collectifs.

Il faut reconsidérer la qualification des emplois et reconnaître les qualifications mises en œuvre par les personnels dans leur travail, qu'elles soient acquises par la formation académique ou par la pratique professionnelle.

La démarche VAE, troisième voie de certification, mission éducative de service public à part entière, doit être gratuite.

La reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière

Le management actuel prétend substituer les notions de « performance individuelle » à celle d'efficacité collective, et de « compétence » à celle de qualification. Les compétences relèvent de l'individu, les qualifications sont définies par des niveaux de diplômes nationaux et ouvrent droit à des niveaux de rémunération égaux pour tou-te-s. La notion de compétences sert aux employeurs/euses à sous-rémunérer les salarié-e-s en diluant les repères collectifs, à mettre en concurrence les agents entre eux pour la part indemnitaire et la progression de carrière.

La généralisation des corps à un seul grade permettrait de parcourir sans entrave toute l'échelle indiciaire.

Le SNASUB n'accepte pas le principe des postes à profil et considère que les emplois fonctionnels généralisés contredisent le principe cardinal de la Fonction publique de séparation du grade et de l'emploi.

Catégorie A

Le SNASUB s'est opposé à la réforme du statut des attachés et à la mise en extinction du corps des CASU. L'un étant le préalable de l'autre. Donner des responsabilités supplémentaires aux uns sans formation spécifique supplémentaire et sans réelle revalorisation ; ne laisser aux autres que la sortie de l'emploi fonctionnel, avec la mise en place du GRAF, participe de la même volonté de casser les statuts et faire fonctionner l'administration à moindre coût avec des personnels plus malléables.

Le statut général et les statuts particuliers

Parce qu'il défend l'indépendance du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, le SNASUB réaffirme son attachement au maintien de corps d'encadrement supérieur ayant vocation à occuper des postes de haut niveau de responsabilité et constituant un débouché de carrière pour les corps de A-type.

Par ailleurs, tous les corps de A-type (ADAENES, Ingénieurs d'études) doivent bénéficier d'une grille indiciaire identique et revalorisée. Les Bibliothécaires doivent y être intégrés.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- des corps d'encadrement supérieur à un grade, formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, représentant des débouchés pour les corps des catégories A-type et recrutés par concours au niveau I ;
- des corps de A-type à un seul grade recrutés par concours au niveau licence (niveau II), formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, bénéficiant de meilleures possibilités d'accès aux corps.

Catégorie B

La récente réforme de la catégorie B s'est avérée être un formidable jeu de dupes. Elle avait en effet pour but premier de faire avaler aux fonctionnaires de catégorie B les suppressions de postes administratifs contre quelques gains indiciaires qui sont loin de compenser les pertes conséquentes du pouvoir d'achat (-10% depuis 2000). Pire, pour les SAENES, cette revalorisation au rabais a même consisté pour les ministères de la fonction publique et de l'éducation nationale, par la redéfinition des missions statutaires du corps, à imposer aux personnels des missions d'encadrement renforcées.

L'objectif était de pouvoir « s'offrir » des fonctionnaires chargés d'encadrer des équipes ou des services sans leur en reconnaître le statut (de catégorie A), ni même évidemment la rémunération.

Le SNASUB-FSU se prononce contre cette déqualification à l'œuvre. Les postes d'encadrement doivent être maintenus ou requalifiés en catégorie A ; cette requalification massive des postes d'encadrement en catégorie A doit permettre d'offrir aux fonctionnaires de catégorie B de larges possibilités de promotion interne.

Le SNASUB-FSU exige, dans le cadre général de la reconstruction de la grille des rémunérations, une réelle revalorisation des salaires pour la catégorie B permettant d'en finir avec la « smicardisation » des rémunérations.

Catégorie C

Les personnels de catégorie C sont aujourd'hui les plus nombreux dans nos secteurs. Ils sont la preuve que l'Etat-patron n'a pas grande considération pour ses agents : l'extrême faiblesse de leur rémunération (soumise au SMIC et à son évolution « naturelle ») constitue un scandale permanent renforcé par le fait que la grande majorité de ces

personnels exercent des missions supérieures à leur statut. L'organisation de la carrière en catégorie C relève également du scandale : des corps à 4 grades, qui ne permettent pas à chaque agent de parvenir au sommet en fin de carrière, compte tenu des nombreux obstacles entre les grades que constituent les trop faibles possibilités d'avancement accordées par les ministères, ou bien par l'introduction d'échelons sommitaux accessibles au choix.

Le SNASUB-FSU revendique des corps de catégorie C (permettant notamment l'accès à la Fonction publique sans condition de diplôme) à un seul grade, dont les échelons revalorisés seraient accessibles automatiquement, à l'ancienneté.

Le SNASUB-FSU revendique un plan massif de requalification des emplois (par la transformation des emplois de catégorie C en catégorie B, à emploi constant) et des personnels concernés, permettant de mettre fin à l'écart existant entre les missions assurées et les emplois occupés.

Le SNASUB-FSU exige une augmentation générale des salaires permettant enfin d'en finir avec les rémunérations trop faibles en catégorie C.



A l'opposé de la politique gouvernementale actuelle pilotée par les ministères des finances et de la fonction publique, pour l'ensemble des catégories, le SNASUB-FSU revendique :

- la reconstruction globale de la grille indiciaire offrant une perspective de réelle revalorisation salariale pour tous, des déroulements de carrières plus attractifs et revalorisés, de meilleures conditions d'avancement et de promotion ;
- l'arrêt de la politique de déqualification des emplois (extinction du corps des CASU, CIGEM, réforme du B...) et la mise en œuvre de véritables plans de requalification des emplois et des personnels ;
- la suppression de l'entretien professionnel comme instrument de gestion des carrières ;
- la réunion sous un seul statut des personnels de l'AENES et des ITRF, avec deux grandes filières, l'une administrative et l'autre technique, en reprenant les aspects les plus favorables des deux filières actuelles ;
- le maintien du caractère interministériel des corps des personnels des Bibliothèques qui ont vocation à servir dans des établissements et des services (bibliothèques) dotés de missions spécifiques et qui ont une responsabilité particulière en tant que fonctionnaires de l'Etat. C'est une affirmation de notre rapport à notre outil de travail. En conséquence, nous sommes opposés à l'intégration de corps des personnels des bibliothèques dans les corps de la filière ITRF, dans la branche d'activité professionnelle F.

Défendre et promouvoir la Fonction publique, le statut général et les statuts particuliers

Précarité

Combattre la précarité, ne pas l'accompagner Pour un plan de titularisation !

Depuis plusieurs années, le principe de l'occupation des emplois publics permanents par des fonctionnaires est remis en cause tandis que le périmètre des missions qu'ils accomplissent se réduit : externalisation, fusions de corps menaçant l'existence de certains métiers, suppressions de postes...

Selon les chiffres officiels, le nombre de contractuel-le-s a augmenté de 31% en dix ans, toutes fonctions publiques confondues. Dans l'Education nationale, par exemple, l'augmentation a été de 16% entre 2005 et 2009 dans la filière administrative et ITRF. Ces chiffres traduisent à eux seuls la dérive après plus de 8 ans de suppressions massives d'emplois.

L'augmentation de la précarité est le produit du gouvernement Sarkozy. En supprimant 150 000 postes en 5 ans, il a favorisé le recours à des personnels précaires pour assurer le fonctionnement des services publics.

La loi du 12 mars 2012 « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique » a été présentée comme une loi visant à combattre la précarité. En réalité, seule une faible partie des contractuel-le-s, estimée à environ 10 000 dans nos secteurs de responsabilité, est concernée par la titularisation. De plus, la loi n'est pas contraignante pour les administrations en matière de réemploi.

Cela prouve que nous sommes loin de la résorption de la précarité dans la Fonction publique ! Le réemploi va s'avérer difficile, augmentant la rotation des personnels. Le SNASUB combat la multiplication des contrats mais ne saurait ignorer le sort fait aux actuel-le-s contractuel-le-s qui seraient jeté-e-s à la rue après 1 ou 2 ans de contrats alors qu'ils/elles ont pu être présent-e-s depuis des années.

Le principal objectif de cette loi est de faire de la « CDIisation » une voie normale de recrutement dans la fonction publique. Si le CDI peut sembler être une sécurisation à court terme pour les personnels précaires, il ne constitue nullement une garantie d'emploi, notamment en cas de suppressions de postes ou de crédits. Dans la Fonction publique, le CDI ne bénéficie d'aucune convention collective. Le SNASUB, qui s'était prononcé contre la signature du protocole Tron dont la loi est la transcription

légale, réaffirme son attachement au principe de l'occupation des emplois publics permanents par des fonctionnaires comme au principe du concours comme voie d'accès à l'emploi public.

Le SNASUB revendique :

- l'arrêt du recrutement de tout nouveau personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit ;
- un plan de titularisation pour l'ensemble des contractuel-le-s qui le souhaitent ;
- le réemploi des actuels personnels contractuels jusqu'à leur titularisation ;
- l'intégration directe en catégorie C de tou-te-s les auxiliaires, contractuel-le-s, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils/elles justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
- l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement ;

Par ailleurs, nous demandons :

- la possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique, et leur remplacement par des personnels pendant leur absence ;
- que soit prévue et encadrée la possibilité pour les non titulaires d'accéder à une progression salariale ;
- que les CCP des agents non titulaires soient consultés aussi bien sur la CDIisation que sur les titularisations et toutes mesures individuelles ;
- l'accès de tou-te-s les non titulaires aux indemnités, à l'action sociale ;
- la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.



Défendre les droits collectifs

Action sociale

En promouvant la prestation collective, l'action sociale doit permettre aux personnels d'exercer leurs missions dans de meilleures conditions et être un élément d'attractivité de nos carrières en contribuant au mieux-être du fonctionnaire dans son travail et dans sa vie privée.

Pourtant, les crédits d'action sociale, qui vont jusqu'à 2,26 % pour les ministères économiques et sociaux, représentent seulement 0,69 % de la masse salariale au MEN.

Les prestations dont bénéficient les personnels du Men relèvent en grande partie des prestations interministérielles.

Le CESU remplace la prestation pour la garde de jeunes enfants. Le SNASUB et la FSU n'ont pas revendiqué le remplacement de cette prestation, qui aurait pu être considérablement améliorée. Par ailleurs, le choix d'un prestataire marchand et non d'un prestataire de l'économie sociale est très contestable.

L'action syndicale a permis des avancées (élargissement du droit aux chèques vacances, montant du CESU).

La reconnaissance des droits des travailleurs/euses handicapé-e-s est un combat, tant au niveau collectif qu'au niveau individuel. Qu'il s'agisse d'une titularisation difficile, de problèmes d'aménagement du poste de travail ou d'insertion, les collègues peuvent compter sur le soutien actif du SNASUB. Sont en jeu la reconnaissance du droit à la différence et la compensation du handicap.

Si l'action sociale est bien un élément de la gestion des personnels, elle ne saurait pour autant se substituer à la politique salariale, ni être réduite à pallier les carences de l'administration. L'entrée en vigueur des responsabilités et compétences élargies (RCE) dans certaines universités a montré que l'action sociale en faveur des personnels n'allait pas de soi. Le SNASUB-FSU revendique les moyens budgétaires nécessaires pour une action sociale à la hauteur des besoins et qui soit un droit effectif pour tou-te-s (titulaires et non titulaires, actifs/ves et retraité-e-s) répondant aux principes d'égalité et d'équité.

Pour le SNASUB-FSU, les revendications collectives demeurent une priorité parce qu'elles garantissent l'égalité de traitement de tou-te-s les fonctionnaires. Le SNASUB s'oppose

donc à la stratégie de GRH prônée par le ministère qui favorise l'action sociale individuelle au détriment du collectif.

Le SNASUB-FSU se prononce contre la gestion des crédits d'action sociale par établissement. Elle doit continuer à être financée par l'État et gérée de manière centralisée dans les services académiques.

Il convient donc :

- de favoriser la restauration collective ;
- d'impulser un élan prioritaire pour le logement social ;
- d'élargir les conditions d'attribution de l'ensemble des prestations ;
- d'augmenter les plafonds d'attribution et le montant des aides ;
- d'élargir à l'ensemble des agents les possibilités d'accès aux loisirs et à la culture : délivrance d'un « pass éducation » pour tous les personnels ;
- de développer des services publics de proximité en faveur des retraité-e-s, d'accès à des soins de qualité indispensable, nécessitant aussi une réflexion sur l'accès à des logements sociaux adaptés aux réseaux de transport...
- de créer un véritable accompagnement à la prise de poste et l'aménagement des postes de travail pour les personnels handicapé-e-s.

Paritarisme

En défense du paritarisme et du rôle des représentant-e-s des personnels

Dans ce contexte si particulier dans lequel la nouvelle GRH tente de casser les repères collectifs et les règles de gestion collective des personnels, le SNASUB-FSU exige le respect de l'égalité de traitement des agents entre eux.

Pour cela, nous défendons l'existence de critères de gestion transparents et objectifs, à chaque opération, s'appuyant sur le respect des droits statutaires (barèmes de gestion, règles de départage transparentes) et demandons leur mise en place là où ils n'existent pas ou plus.

Comme nous exigeons que le rôle des commissaires paritaires et des représentant-e-s du personnel soit

réellement reconnu par les hiérarchies. Les élu-e-s SNASUB sont les élu-e-s de tous les personnels, syndiqués et non syndiqués, ce sont leurs représentant-e-s face à l'administration. Ils/elles défendent individuellement tou-te-s les collègues en s'appuyant sur les revendications collectives.

Au moment où certains principes fondateurs de la fonction publique comme l'équité ou l'égalité de traitement sont mis à mal, au moment où la notation est remplacée par une évaluation non quantifiée, et donc difficilement mesurable, les commissaires paritaires sont le dernier rempart pour éviter aux collègues l'arbitraire et le clientélisme.

La notion de mérite utilisée par l'administration lors des opérations de gestion, pour justifier des promotions

en dehors de tout barème ou pour faire varier la part indemnitaire de la rémunération en dehors de tout contrôle, tend à se généraliser pour tous les personnels. Le principe des postes à profil ou des emplois fonctionnels et leur développement fausse le mouvement ou le réduisent à l'enregistrement des choix de l'administration. Cela n'est pas tolérable.

Nous réaffirmons qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois du corps auquel il appartient. La formation initiale et continue, l'ancienneté et l'expérience, garantissent les compétences des personnels.