

# THEME 2

## Défendre un cadre collectif de gestion pour lutter contre l'arbitraire et l'individualisation

Ces derniers mois, les attaques portées à la gestion collective des agent-es de la Fonction publique se sont accélérées, conduisant à mettre en place de nouveaux cadres, voulus par les ministères, qui imposent petit à petit l'arbitraire et une entrée individualisée dans les opérations de carrière. Ces changements visent aussi la fin du paritarisme comme contrôle de l'équité et de la transparence des opérations collectives.

Dans l'Éducation nationale se généralise, après avoir été expérimentée dans quelques académies, une GRH de proximité, sur des postes à profil accessibles aux enseignant-es. L'objectif est de mettre en place un accompagnement entre pairs, personnalisé et individualisé dans les démarches, aux dépens du travail engagé par les représentant-es des personnels.

La loi de transformation de la Fonction publique, votée en août, frappe un coup supplémentaire en actant un véritable changement de paradigme dans la gestion des personnels. Jusqu'à présent, les opérations de gestion suivaient des règles collectives, dans l'élaboration desquelles participaient les organisations syndicales, sur des critères objectifs, transparents et dans la recherche de plus de justice collective. C'est le rôle de la FSU et de ses syndicats dans les CAP, qui leur permet d'entretenir des liens forts avec les personnels fondés sur leur expertise dans les opérations de gestion collective.

En revenant sur ce cadre, c'est désormais l'administration, seule, qui aura la main sur la gestion des personnels. Les décisions de l'administration seront élaborées dans l'opacité la plus totale, ce qui laisse craindre, en l'absence de transparence, un accroissement de l'arbitraire et des petits arrangements. Cela peut entraîner également chez les agent-es une recherche de stratégies individuelles à mettre en œuvre pour obtenir de meilleures chances de satisfaction, ce dont le cadre préservait jusqu'à présent.

Ce changement de paradigme est des plus inquiétants car, en individualisant la gestion des personnels et en mettant les agent-es en concurrence, il porte atteinte à l'intérêt général. La FSU doit défendre les cadres collectifs de gestion, comme garantie statutaire et dénoncer les attaques aux principes communs de la Fonction publique.

**Emilie Moreau, EE**

### La hiérarchie, c'est comme les étagères (plus c'est haut et moins ça sert)

Ce vieux slogan de manifestation prend une acuité singulière et bouleversante aujourd'hui. Le suicide de Christine Renon et la réaction de l'institution nous renvoient plus à la dangerosité de la hiérarchie qu'à son inutilité. De plus en plus, les fonctionnaires que nous sommes se retrouvent confronté-es à des prescriptions souvent hors de propos. Ce que l'on appelle aujourd'hui le « néo-management » nous encercle et nous empêche de faire nos métiers au mieux, dans le respect de nos compétences et du service public. L'ouvrage d'Evelyne Bechtold-Rognon « Pourquoi joindre l'inutile au désagréable » pointe ces deux facettes de la hiérarchie.

Le nouveau cadre de progression de carrière du PPCR, s'il a réduit les inégalités de vitesse d'avancement, a renforcé le pouvoir de certaines hiérarchies intermédiaires. Dans le second degré par exemple, la pression exercée par les entretiens de carrière est beaucoup plus forte aujourd'hui que ne l'étaient les rares rendez-vous autour de la note administrative. Le chef d'établissement se présente comme le premier pédagogue et son autorité est moins susceptible de contestation avec l'affaiblissement du rôle des commissions paritaires.

Le pouvoir des chefs de service s'exerce aussi de façon importante dans l'attribution des primes que certaines salarié-es sont susceptibles de toucher. Une méthode provenant directement du secteur privé ! Prime au mérite ou indemnités pour missions particulières (IMP) permettent à la hiérarchie d'instaurer un climat de compétition entre collègues dans lequel il est plus difficile pour les syndicalistes d'exercer. Les cas de répression syndicale ou de mise à l'écart de collègues ne répondant pas à la norme exigée se multiplient. Certains sont connus (comme le collège République de Bobigny), beaucoup d'autres se font dans le silence du service, de l'école, de l'établissement.

Ce pouvoir des cadres intermédiaires affecte particulièrement les femmes, moins susceptibles d'être bien évaluées que les hommes (voir l'enquête menée à la demande du SNES) et considérées comme moins disponibles. Il risque de peser de façon importante sur nos re- traites si nous ne parvenons pas à faire reculer le gouvernement sur les retraites à points.

L'Ecole Emancipée a été depuis longtemps le fer de lance du combat anti-hiérarchique, de la lutte contre les maîtres directeurs au refus de toute progression au mérite, en passant par les refus d'inspection.

La fédération dans toutes ses composantes doit se saisir de façon urgente de ce sujet.

**Romain Gentner, Elisabeth Hervouet, SNES EE**

## **Être à l'offensive pour défendre les services publics sur tout le territoire**

Les fermetures des écoles rurales, de bureaux de poste, des services d'urgence et de santé, l'abandon d'un réseau de transports structurant sont autant d'exemples du désengagement de l'État et des effets des vagues successives des réformes de la Fonction publique fondées sur les restrictions budgétaires et les réorganisations à marche forcée. Ils alimentent le sentiment de relégation des usager- es qui interroge l'égalité d'accès aux services publics et le manque criant de services essentiels dans certains territoires.

La crise des Gilets jaunes a mis en évidence les fractures territoriales et l'abandon des territoires ruraux par les pouvoirs publics, supposés veiller à l'intérêt général et à la justice de politiques publiques redistributives qui garantissent à la fois la solidarité et le devenir des territoires en difficulté. Dans ce contexte, la remise en question de l'impôt pointe les injustices d'un système qui, aujourd'hui, profite aux plus riches et dont les effets ne sont plus visibles sur l'accessibilité aux services publics. Les choix politiques et leurs effets sur l'accentuation des disparités territoriales affaiblissent le modèle social, fondé sur le consentement à l'impôt et la solidarité.

Le gouvernement prétend entendre la légitime colère sans y apporter les réponses nécessaires. Il n'est pas prévu pour le moment de sortir de l'austérité budgétaire ou de revenir sur les fermetures d'emplois publics et les restructurations, les réorganisations et les fusions de services, qui affectent la qualité du service rendu aux usager-es et les conditions de travail des agent-es. La dématérialisation et la mise en place de Maisons France services ne répondent pas à l'enjeu de revitalisation des territoires ruraux. Pourtant il y aurait à gagner à développer les services publics et à réfléchir à ceux qui vont répondre aux besoins de demain. Leur rôle d'amortisseur des crises est connu, tout comme leur importance dans la construction d'une société plus juste et plus solidaire.

Pour ces raisons, la FSU doit renforcer son implication pour la défense des services publics de proximité, en associant les intérêts des usager-es à ceux des agent-es. Cela implique une stratégie offensive qui parte des mobilisations qui existent localement dans les territoires, notamment celle des Gilets jaunes. L'urgence est de faire barrage au dynamitage de notre modèle social.

**Sandrine MONIER (École Émancipée)**

## **Déterminé-es pour l'abandon du projet de réforme des retraites**

Solidaire et intergénérationnel sont les fondements de notre système de retraite. Ce système est perfectible par l'amélioration des para- mètres, modifiés par les contre-réformes à l'œuvre depuis 1987, et des droits liés aux enfants, la prise en compte des études, l'aménagement des fins de carrière... Mais ce système est basé sur un choix collectif de répartition des richesses, sur la garantie collective d'un taux de rem- placement permettant un salaire continué.

Alors pourquoi changer tout le système ? Pour répondre à l'équation suivante : augmentation en vue du nombre de retraité-es et volonté politique de n'accroître ni la part du PIB consacrée aux retraites ni les taux de cotisation. Dès lors, la seule variable d'ajustement serait le montant des pensions versées. C'est ce que permettrait ce projet de réforme par la mise en œuvre d'un système à points organisant la baisse du niveau des pensions et favorisant, pour celles et ceux qui le pourront, la capitalisation et l'assurance individuelle.

Baisse des pensions par la prise en compte de l'ensemble de la carrière. En effet, les débuts de carrière avec salaire très faible, les périodes de chômage, les temps partiels imposés seraient des périodes durant lesquelles on ne pourrait acheter que peu ou pas de points.

Baisse des pensions par l'évolution des paramètres sans avoir besoin d'une nouvelle réforme. En effet, un conseil d'administration serait garant de l'équilibre des caisses et pour cela, pourrait faire reculer l'âge pivot et faire évoluer les valeurs d'achat et de service du point.

Ce système ne serait ni plus simple ni plus lisible, en raison de l'impossibilité de connaître le montant de sa future pension avant l'année de départ, ni plus juste car il ferait reposer sur des individus les conséquences des choix économiques et salariaux des entreprises et de l'Etat.

Il nous faut donc envisager une mobilisation au long cours qui va nous permettre une campagne d'opinion, un travail d'explication du projet, de déconstruction du discours gouvernemental, de construction d'un plan d'actions et de grèves. La FSU doit être à l'offensive dans la construction d'une mobilisation de grande ampleur avec nos partenaires syndicaux. Le 5 décembre doit être le début du rassemblement de tout le salariat pour modifier le rapport de force en faveur des salarié-es et gagner un autre partage des richesses et l'abandon de cette contre- réforme.

**Emilie Moreau, EE**

## **Gagner la titularisation des accompagnant-es des élèves en situation de handicap !**

Les emplois publics permanents, sur des missions de service public habituelles et pérennes, sont normalement occupés par des fonctionnaires. Une dérogation est possible quand il n'existe pas de cadre d'emploi statutaire. Dès lors, on peut se demander ce qui détermine le recours permanent à des agent-es contractuel-les quand le besoin est pérenne et que la nécessité de service est avérée.

Les AESH interviennent dans les écoles et établissements depuis plus de quinze ans. D'abord recruté-es comme auxiliaires de vie scolaire, leur mission a été officiellement reconnue par décret en 2014. Aujourd'hui ils et elles contribuent au bon fonctionnement du service et sur- tout sont indispensables à l'inclusion des élèves en situation de handicap. Leur mission s'est durablement installée sans qu'on ait pour au- tant franchi le cap de lui donner un cadre statutaire.

Les AESH auront subi six années en CDD, voire plus s'ils et elles ont été recruté-es en contrat aidé, avant de signer un CDI. Leur temps de travail est calqué sur la semaine scolaire, au pire sur le temps notifié pour la compensation du handicap de l'élève, sans qu'ils et elles puissent travailler à temps complet. Leurs salaires très bas, au quasi minimum de la Fonction publique, combinés à des temps incomplets imposés, les obligent souvent à cumuler des activités pour vivre décemment. La mise en place à cette rentrée d'une gestion localisée au plus près des besoins dans des PIAL, va avoir pour conséquences une mutualisation des moyens et une plus grande flexibilité imposée aux AESH. Cette précarisation institutionnalisée est insupportable car elle entérine la mal- traitance d'agent-es aux conditions d'emploi déjà très dégradées.

La FSU doit mener la bagarre du statut pour les AESH : seule la titularisation et l'assurance d'une carrière, d'un meilleur traitement, d'une formation professionnelle et de nouveaux droits conduiront à la reconnaissance d'un véritable métier et sortiront ces agent-es de l'impasse dans laquelle ils et elles se trouvent. Plus généralement la FSU doit continuer de dénoncer le sort réservé aux agent-es contractuel-les et gagner leur titularisation. C'est le préalable pour lutter contre la généralisation du recours au contrat prévue dans la loi de transformation de la Fonction publique. Ce n'est pas d'une Fonction publique précarisée, ni de services publics tirés vers le bas dont nous voulons.

**Sandrine MONIER, École Émancipée**