

POUR

L'ÉDUCATION
L'ENSEIGNEMENT
LA RECHERCHE
LA CULTURE

FSU

SUPPLÉMENT À LA REVUE DE LA FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE – FSU – NUMÉRO 188, NOVEMBRE 2015

8^{ème}
Congrès

Le Mans

2016

Du 1^{er}
au 5 février

FSU
Fédération Syndicale Unitaire

Textes préparatoires

8^e congrès de la FSU

Sommaire

*Quel État, quelle organisation territoriale, quelle
démocratie, pour quels services publics ?* p. 4

Thème 1 p. 5

Thème 2 p. 21

Thème 3 p. 32

Laïcité p. 47

Thème 4 p. 48

Propositions de modifications
statutaires p. 58

Rapport financier p. 62

*Un glossaire est disponible sur le site de la FSU,
idem pour le corpus revendicatif*

Éditorial

Voici le deuxième numéro supplémentaire de POUR afin d'ouvrir la deuxième phase de préparation de notre congrès du Mans... Il contient les textes préparatoires destinés à lancer les débats des congrès départementaux et national.

Rien n'est aujourd'hui définitif dans ces textes.

Les affirmations sont à discuter et peuvent être amendées, les questions appellent réflexion et propositions, et les manques sont à investir.

Chaque syndiqué-e peut y contribuer soit par son congrès départemental soit à travers son syndicat national.

Le congrès national du Mans fera la synthèse de ces débats et propositions. Il adoptera les textes définitifs.

Construction d'alternatives économiques, sociales et écologiques, avenir du syndicalisme, Éducation, Recherche, Formation et Emploi... La FSU a une responsabilité particulière dans cette période. Il s'agit de faire preuve d'exigence et de construire des propositions et revendications pour toutes et tous les agent-es mais aussi pour l'avenir des services publics et de la Fonction Publique.

Force essentielle dans la Fonction Publique et les services publics, la FSU est aussi porteuse d'un syndicalisme de transformation sociale et entend ainsi contribuer aussi à construire une société plus juste et plus solidaire.

Alors, bons débats à toutes et tous et rendez-vous au Mans!

Bernadette Groison
secrétaire générale



Quel État, quelle organisation territoriale, quelle démocratie, pour quels services publics ?

A lors que nos sociétés doivent relever le défi de la transition écologique, que les besoins sociaux évoluent, que les inégalités et la pauvreté s'accroissent, la réponse apportée en France comme en Europe est celle de l'assèchement des ressources publiques, voire de leur captation par des intérêts privés. Or si les services publics sont le bien de celles et ceux qui n'en ont pas, ils sont aussi la meilleure réponse aux besoins de tous et toutes (santé, éducation, sécurité). L'adhésion de l'ensemble de la population à leur financement repose sur leur qualité, leur présence sur l'ensemble du territoire.

Le choix de l'austérité, présenté comme incontournable, fait l'impasse sur le rôle essentiel que jouent et auront encore plus à jouer les services publics et la Fonction publique, comme vecteurs de solidarité et d'égalité mais aussi comme outils créateurs des richesses dont le pays a besoin et permettant l'accès de tous et toutes à des biens communs.

Ces dernières années ont vu se développer des politiques d'affaiblissement de l'État social, de ses capacités d'intervention pour assurer l'égalité entre citoyen-nes et entre territoires. Les Collectivités Territoriales ont été elles aussi mises en difficulté notamment du fait des réductions importantes de dotations de ces trois derniers budgets. La poursuite de la réforme de l'État, dont le volet territorial s'achève, s'est inscrite d'emblée dans l'objectif de réduction des dépenses publiques, et se traduit par une mise en concurrence accrue des territoires, le rôle stratège et protecteur de l'État s'effaçant de plus en plus face au marché et à ses règles.

Face à l'entreprise de dénigrement des services publics, présentés comme coûteux et inefficaces, mis en œuvre par des agent-es trop nombreux voire trop protégés, face aux orientations libérales qui prônent le désengagement de l'État pour mieux satisfaire les appétits des intérêts privés, face aussi à l'imposition de réformes qui s'exonèrent du débat citoyen, la FSU continue de défendre que les services publics et la fonction publique constituent un enjeu de lutte essentiel pour une alternative sociale et économique.

Elle met en débat dans ce congrès les questions des rôles respectifs que doivent jouer État et collectivités territoriales dans l'organisation et la mise en œuvre des services publics, de leur développement indispensable, la question de leur financement et de la réforme fiscale nécessaire pour rééquilibrer le partage des richesses. Il est plus que temps de réhabiliter la dépense publique, de redire le rôle joué par les agent-es de la Fonction publique au service de l'intérêt général et de défendre l'emploi public. Aussi, reste posée la question du contrôle démocratique de l'action publique par des citoyen-nes usager-es, par la mise en place d'une véritable concertation y compris avec les organisations syndicales représentatives des personnels, et la possibilité d'implication des acteurs et actrices à tous les niveaux.

Thème 1

« Éducation, formation, culture et recherche » : relever le défi de la démocratisation

Thème 1, version d'entrée en congrès départementaux, mode d'emploi :

- Le thème est accompagné d'un corpus renvoyant aux mandats actuels.
- Un glossaire des sigles et abréviations commun aux quatre thèmes est disponible.
- Pour éventuellement faciliter le travail des rapporteur-es des SD souhaitant centrer leurs débats sur quelques thèmes, des propositions de mandats et questions sont signalées au fil du texte par un fond de couleur saumon. Elles concernent des enjeux jugés importants par le groupe qui a écrit le texte : les disciplines et l'interdisciplinarité (II-b), l'école inclusive (III-a), les services publics et la territorialisation (partie III zoom EFTLV, IV-a-2, IV-a-3), le management et la caporalisation des personnels (V-b-1, V-b-2, V-b-4, en lien avec le thème 2), la formation initiale (VI-a-1-c, VI-a-3), les contenus de la formation continue (VI-b). Ce ne sont bien sûr que des suggestions.

Préambule

Parce qu'elle représente l'avenir de notre société, la jeunesse doit être au premier plan des priorités politiques. Pourtant, malgré le discours gouvernemental, les inégalités et les discriminations persistent, l'avenir est incertain en termes d'insertion sociale et professionnelle. Pour la FSU, l'éducation est la première réponse à apporter à la jeunesse. C'est un véritable enjeu de société : faire le pari qu'à travers une école qui rompt avec la sélection et la compétition, s'imposera une société construite sur des valeurs de solidarité et de coopération. L'éducation doit viser l'émancipation, permettre à toutes les jeunes de devenir des citoyen-nes libres et éclairé-es : l'école et l'enseignement supérieur ont la double mission de faire accéder les jeunes à une culture commune qui donne à tous accès aux connaissances, et de leur faire partager

les valeurs d'une société juste. Combattre les inégalités sociales et scolaires nécessite de mettre au centre du système éducatif le rapport aux savoirs des élèves et des étudiant-es les moins familiers des attendus scolaires, notamment celles et ceux des milieux populaires. Parce que toutes les jeunes sont éducatibles, tous et toutes doivent pouvoir accéder aux qualifications et à l'évolution du niveau de formation : en travaillant à l'émancipation de l'élève, l'école lui fournit les outils de sa future insertion sociale, qui ne peut se résumer à l'employabilité. La FSU porte le mandat d'une scolarité obligatoire pour tous et toutes jusqu'à 18 ans.

L'école et les établissements d'enseignement supérieur sont aussi des lieux de vie, ce qui rend nécessaire d'y pratiquer la démocratie, en dotant les élèves et étudiant-es de droits qui en feront

de véritables acteurs et actrices, d'y favoriser les échanges afin de faire partager les valeurs d'égalité, de tolérance, de refus du repli sur soi et de la peur de l'autre, et de leur donner une traduction concrète au quotidien.

L'école s'inscrit dans son époque, c'est pourquoi elle est en constante évolution ; mais les réformes qui lui sont imposées ne doivent pas aller à l'encontre des valeurs du service public, être mises en place contre l'avis des professionnel-les, encore moins participer à la dégradation de leurs conditions de travail. Une école, un enseignement supérieur, une recherche de qualité nécessitent des personnels formés, revalorisés, respectés et traités avec égalité, loin des dérives de la gouvernance et de l'autonomie dévoyées. Pour la FSU, l'éducation est un bien commun qu'il faut défendre dans l'intérêt collectif.

Partie I. État des lieux

I-a. État des lieux du système éducatif français

Le système éducatif français est toujours plus marqué par le poids des inégalités sociales sur la réussite scolaire. Les écarts continuent de se creuser, les résultats des meilleur-es élèves se maintenant à un haut niveau, ceux des élèves en difficulté se détériorant. Le nombre d'enfants pauvres a fortement progressé pour atteindre 20 % des élèves. À cela s'ajoute une ségrégation sociale et scolaire des élèves toujours aussi forte, conséquence des disparités sociales de territoire, mais aussi dans le second degré de la concurrence entre établissements scolaires d'un même territoire. Elle s'amplifie au lycée. La lutte contre le décrochage scolaire et le droit au retour en formation initiale peinent à se concrétiser faute de capacités d'accueil. L'enseignement supérieur accueille des étudiant-es plus jeunes, victimes des réformes mal pensées des trois voies du lycée, et dont la prise en charge nécessiterait un investissement conséquent. Or l'éclatement du cadre national du supérieur, s'accompagnant d'une baisse des moyens d'enseignement, ne le permet pas. 21 % des 15-24 ans ne sont ni en emploi ni en formation, 3 points de plus que la moyenne de l'OCDE.

I-b. Un manque de rupture dans les politiques éducatives

Parmi les réformes éducatives imposées de 2007 à 2012, plusieurs très contestées par les personnels n'ont pas été remises en cause alors que la FSU en demande la remise à plat voire l'abandon. Celles des trois voies des lycées n'ont toujours pas fait l'objet d'un bilan objectif, alors qu'elles sont manifestement un échec. La libéralisation de la carte scolaire est maintenue. Les élèves continuent d'être orienté-es vers des dispositifs officiellement supprimés (DIMA,

internats d'excellence...) car les structures demeurent.

Alors que conflits et symptômes de souffrance au travail sont en augmentation sensible, les personnels espéraient aussi la fin du « nouveau management public ». La restauration d'un climat de confiance entre les personnels et leur hiérarchie est indispensable.

La politique du chiffre, le pilotage par les résultats et les contrats d'objectifs participent de cette même logique gestionnaire que la FSU dénonce.

La loi ESR est une loi LRU2 s'inscrivant dans la même logique (regroupements, concurrence, asphyxie budgétaire, développement de l'emploi précaire, inégalité territoriale...).

I-c. Bilan critique des politiques éducatives 2012-2016 : des promesses non abouties, des orientations contestables

La FSU a apprécié de façon nuancée la refondation. Elle y a retrouvé certains principes auxquels elle est attachée : formation initiale, éducation prioritaire, intégration de la dimension culturelle dans le nouveau socle, création d'emplois... Mais la scolarité obligatoire est maintenue à 16 ans, et dans les faits, le compte n'y est pas : les 60 000 emplois programmés, absorbés pour partie par la formation initiale, ne se traduiront pas par une amélioration des taux d'encadrement et des conditions d'enseignement et d'études, du fait notamment de la crise du recrutement et de la hausse des effectifs. De plus, le ministère avance des changements qui ne s'appuient pas sur le dialogue, l'expertise et les revendications des collègues. Or, l'efficacité d'une réforme dépend de l'adhésion des personnels en charge de sa mise en œuvre.

La priorité au primaire, dont les mesures auraient pu donner un peu de souffle ne se concrétise pas assez pour

les collègues (PDMQDC, scolarisation des moins de 3 ans...). Dans le second degré, la politique indemnitaire crée des injustices entre personnels, des concurrences entre disciplines et accroît les tensions dans les établissements.

La réforme de la formation initiale est loin des objectifs annoncés. L'architecture avec le concours fin de M1 et le M2 à mi-temps en responsabilité ne permet pas une formation professionnelle de qualité à haut niveau universitaire. Elle engendre un rejet de la formation de la part des étudiant-es et stagiaires et une souffrance des formateurs et formatrices. Les « emplois d'avenir professeur » n'ont pas permis de recréer et diversifier suffisamment les viviers, et les Masters en alternance dégradent la formation sans résoudre la crise de recrutement. En l'absence de cadrage national, de fortes disparités existent entre les ESPE, qui par ailleurs manquent de moyens. La formation continue est de son côté en déshérence.

La réforme des rythmes doit être réécrite. L'organisation sur la journée, la semaine, l'année, n'a pas été pensée. Le pari d'activités éducatives périscolaires de qualité et gratuites sur tout le territoire n'est pas réussi et on observe de grandes inégalités. Les conditions de travail des enseignant-es, dont l'avis n'a pas ou peu été pris en compte, sont dégradées. Plusieurs CHSCTD ont été saisis.

Le calendrier scolaire privilégie clairement le tourisme de montagne au détriment des rythmes des élèves.

La mise en place des cycles 3 et 4 posera problème, faute d'avoir pensé les modalités d'organisation et les moyens.

Le conseil école-collège, lieu formel encadré par la hiérarchie, imposé aux équipes sans temps reconnu, n'est pas le bon outil pour favoriser un travail inter-degrés efficace

La politique d'éducation prioritaire reconnaît, à travers la pondération, la nécessité de temps pour la concertation; mais certains personnels subissent à ce titre des pressions hiérarchiques aggravées. La carte 2015 a été établie à partir d'un volume prédéterminé nettement insuffisant. Pensée à partir des collègues, elle oublie des écoles « orphelines », et elle exclut pour l'instant les lycées.

Les RASED sont reconnus mais les moyens ne suivent pas. Les EREA et SEGPA ont été fortement attaqués ces dernières années: volonté de remplacer les personnels formés par des contrats précaires, ou d'implanter des 6^e « inclusives » en lieu et place des 6^e SEGPA. Les aides sociales pour les familles (bourses, fonds sociaux) sont en constante diminution.

La réforme du collège est massivement rejetée car la profession n'y voit aucune perspective d'amélioration de l'accès aux apprentissages de tou-tes les élèves, mais de sérieuses dégradations du métier et des conditions de travail.

Le ministère a la volonté de développer l'« apprentissage sous statut scolaire », au risque de voir s'accroître le mixage des parcours et des publics dans les LP. La mise en place du SPRO aboutit à l'appauvrissement du maillage territorial des CIO, affaiblit et dénature leurs missions.

Dans l'enseignement agricole public, les postes annoncés ne serviront finalement qu'à relancer la formation initiale des enseignant-es et limiter quelques situations critiques. Dans un contexte de poussée démographique, les lycées agricoles publics sont dans l'incapacité d'accueillir les jeunes qui en font le choix, au plus grand bénéfice du privé.

La dégradation de l'enseignement supérieur et de la recherche se poursuit. Le transfert de la masse salariale aux établissements continue à se faire sans compensation intégrale des coûts induits: chaque emploi pourvu coûte plus

à l'université que le montant reconnu par l'État dans le budget de l'établissement. Entre 2010 et 2013, 2 819 postes ont été perdus. Les représentant-es élus de la communauté universitaire et scientifique ne sont plus majoritaires dans les instances de pilotage. Les inégalités de moyens humains et financier entre établissements et entre régions s'accroissent.

1-d. L'école à l'épreuve des attentats de janvier 2015

Les attentats de janvier 2015 ont placé l'école au centre des interrogations: aurait-elle failli à sa mission? Cette question, particulièrement vive après que des élèves ont refusé la minute de silence du 8 janvier, a donné lieu à une réponse inadaptée, parfois violente, de l'institution, qui a pourtant laissé les personnels seuls et démunis: elle a sanctionné des élèves et des personnels qui ne rentraient pas dans le cadre attendu. Elle a parfois préféré la justice expéditive au nécessaire dialogue. Les mesures de la « grande mobilisation de l'école pour les valeurs de la république » annoncées dès le 22 janvier, relevaient pour une bonne part de l'effet d'annonce; certaines ont néanmoins des conséquences durables, le parcours citoyen que suivra chaque élève, le nouvel EMC... Ces dispositifs ne doivent

pas verser dans une volonté normative des comportements, et ne peuvent constituer la seule réponse à apporter. Il n'est pas acceptable que l'enseignement agricole public et l'enseignement maritime en soient exclus (absence de l'EMC par exemple en voie pro), donnant à croire qu'ils seraient des champs épargnés.

L'école ne peut résoudre à elle seule les profondes fractures de notre société. Elle n'a pas seulement à « transmettre » les valeurs de la république mais à les faire vivre; la république peut-elle imposer aux élèves des valeurs qu'elle-même ne met pas en œuvre? Les questions sociales sont vives, les droits élémentaires ne sont pas accessibles de façon égalitaire. Une partie importante de la population se sent stigmatisée, voire exclue. Mettre en avant la responsabilité de l'école revient à occulter celle de la société et des politiques économiques et sociales, notamment quand elles fragilisent les services publics.

L'école est avant tout le lieu de l'instruction, de la formation du/de la citoyen-ne éclairé-e et de l'émancipation de la jeunesse, sa priorité est l'éducation.

Par ailleurs, le gouvernement n'a pas fait preuve de courage politique en supprimant les ABCD de l'égalité.

zoom

Une crise du recrutement inquiétante pour l'avenir du métier

19 % des postes n'ont pas été pourvus dans le second degré en 2015, un concours supplémentaire a dû être organisé à Créteil pour le premier degré. La crise de recrutement perdure et se traduit par une pénurie d'enseignant-es devant les élèves. Même avec un taux de chômage record, le métier n'attire plus. Augmenter le nombre de postes aux concours ne peut suffire pour résoudre cette crise datant des années 2000, d'autant que le ministère a réduit, voire supprimé, les aides et bourses des étudiant-es se destinant au métier d'enseignant-e et amputé de 14 % la rémunération des stagiaires depuis 2014. Il faut simultanément une revalorisation du métier, une amélioration des conditions de travail et de formation initiale et continue, des conditions d'entrée dans le métier. Il est nécessaire de créer des pré-recrutements dès la Licence pour attirer des étudiant-es de tous milieux, de décharger les non-titulaires pour les préparations aux concours, de les former et d'accompagner les personnes en reconversion.

Partie II. Quels contenus et pratiques ?

Corpus: culture commune (Poitiers II-a), Expérimentations innovations (Poitiers II-b-10)

Toute mise en œuvre de contenus et de pratiques nouvelles n'aura d'effets qu'en allégeant les effectifs des classes et en permettant à chaque enseignant d'accéder à une formation initiale et continue solide, permettant une réflexion professionnelle, individuelle et collective de qualité.

II-a. Les programmes

Des programmes nationaux constituent la garantie de l'accès à une culture commune scolaire et de l'égalité des ambitions sur l'ensemble du territoire pour tou-tes les élèves. Assortis de documents d'accompagnement, ils sont les outils professionnels des enseignant-es. Des textes compréhensibles par les familles doivent être mis à leur disposition. Ces programmes doivent s'inscrire dans la durée, hors de toute instrumentalisation politique ou autre. Contenus et évaluation doivent être conçus dans un même élan. Si connaissances et compétences ne s'opposent pas, la FSU réaffirme le rôle central des savoirs, qui ne sauraient être réduits à celui d'outils au service de la mise en œuvre de compétences, mais permettent de construire une culture commune émancipatrice.

Une expérimentation menée dans les CPC confie la rédaction des référentiels d'activités professionnelles des diplômes créés ou renouvelés, à un binôme constitué d'un-e représentant-e des salarié-es et d'un-e des employeurs. La FSU demande que le fonctionnement des CPC reste quadripartite sur l'ensemble des processus d'élaboration des référentiels. Elle demande que les représentant-es des salarié-es bénéficient de temps dégagé pour participer à ces activités, de façon à rééquilibrer les binômes et sortir de la vision utilitariste des représentant-es employeurs dans la conception même des référentiels de l'enseignement professionnel et technologique.

II-b. Disciplines – interdisciplinarité

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

La construction d'une culture commune nécessite de penser des relations cohérentes entre les savoirs pour comprendre un monde de plus en plus complexe et pouvoir y agir comme citoyen-ne libre et responsable. Cette cohérence se construit au sein de chaque enseignement et dans des coopérations entre disciplines, en s'appuyant sur des programmes qui le permettent. Des enseignements interdisciplinaires peuvent y contribuer, comme outil et non comme finalité à condition qu'ils soient construits à partir d'une réflexion didactique exigeante. Ils doivent prendre en compte le bilan des expériences précédentes (IDD, TPE, PPCP). Les EPI (Enseignement pratiques interdisciplinaires), censés se mettre en place dans les collèges à la rentrée 2016, procèdent d'une logique inverse que la FSU condamne, car ils positionnent le travail interdisciplinaire comme un objectif en soi, déconnecté des programmes, avec des horaires pris sur ceux des disciplines, sans moyens de concertation.

II-c. Éducatifs à...

Les « éducations à » ajoutées aux programmes ont été vécues comme un empilement sans véritable cohérence. Ces problématiques éducatives sont des éléments importants de la construction de citoyen-nes éclairés- et émancipés, mais elles doivent être ancrées dans les savoirs, et intégrées dans les programmes. Leur enseignement doit privilégier le recours à la coopération et le développement de l'argumentation, pour développer l'esprit critique.

II-d. Parcours éducatifs (PFAC, avenir, citoyen)

La conception des parcours reste confuse. Tout comme les « éducations à », ils doivent s'appuyer sur les programmes.

Mise en œuvre de partenariats éducatifs : IV-g.

II-e. Différenciation / diversification / individualisation / personnalisation vs usages collectifs des apprentissages

Corpus: Poitiers II zoom Aide et individualisation

La différenciation pédagogique consiste à prendre en compte les diverses façons d'apprendre des élèves, tout en ayant les mêmes objectifs pour tous et toutes. Le travail dans la classe s'organise en groupes d'élèves devant construire les mêmes savoirs, mais avec des modalités différentes. Entrer de manière systématique dans la logique de « parcours individuel » isole l'individu, le rend seul responsable de sa réussite, de ses difficultés de ses échecs. Adapter les finalités de formation pour chaque élève en fonction de « ses talents et de ses goûts » ne peut qu'accroître les inégalités. De même l'aide personnalisée, l'accompagnement éducatif et autres dispositifs institutionnels d'aide ayant lieu le plus souvent hors temps scolaire, se sont révélés souvent contre-productifs.

Permettre à tou-tes les élèves d'entrer dans les apprentissages nécessite de diversifier les situations d'apprentissage, les pratiques pédagogiques, en fonction du contexte de chaque classe ou groupe, des contenus enseignés, de valoriser les réussites, de s'appuyer sur le collectif, et notamment sur la coopération entre élèves afin que chacun-e puisse s'insérer dans un parcours de réussite tout en visant la réalisation d'objectifs communs et ambitieux.

II-f. Évaluation des élèves

Corpus: Poitiers II zoom

La fonction première de l'évaluation est pédagogique. Elle permet aux élèves d'avoir un retour sur leurs apprentissages, d'identifier leurs progrès comme leurs difficultés, l'écart entre ce qu'ils/elles sont capables de faire et ce qui est attendu, et aux enseignant-es de construire des ré-

ponses didactiques et pédagogiques adaptées. L'évaluation doit viser l'encouragement et valoriser les réussites tout en étant exigeante pour permettre une identification claire des éventuelles difficultés rencontrées pour mieux aider les élèves à les surmonter. La formation des enseignants est à cet égard primordiale.

L'évaluation ne se limite pas à la note. Elle est aussi un support au dialogue avec élèves et familles, ce que ne permet pas la seule diffusion des résultats chiffrés (ENT) ; elle permet aussi à l'élève et à sa famille de réfléchir aux choix d'orientation, ce qui suppose d'affranchir l'évaluation d'une logique sélective. L'élève doit avoir le droit à l'erreur, et bénéficier de passerelles pour se réorienter, ou revenir en formation initiale.

L'autre fonction importante de l'évaluation est de certifier du niveau de connaissances et de la qualification obtenue, en délivrant des diplômes. Dans ce cadre, la « bienveillance » ne peut se substituer à l'objectivité. De plus, les modalités locales (certifications, CCF, UC) comportent une part de subjectivité contradictoire avec la notion d'égalité. Pour la FSU, il faut conforter le caractère national, anonyme

et terminal des épreuves afin de garantir la valeur des diplômes.

II-g. Place du projet dans nos pratiques : projet d'école, d'établissement

Les projets doivent résulter de l'initiative des équipes enseignantes, et des analyses qu'elles conduisent. Ils permettent des actions concertées pour une plus grande réussite des apprentissages. Ils ne doivent être guidés ni par une volonté de mise en concurrence des établissements, ni par des stratégies de communication institutionnelle. Ils nécessitent l'attribution de moyens, d'accompagnement et de formation.

II-h. Liberté pédagogique : indissociable des pratiques de l'enseignant-e concepteur

À travers la définition nationale des programmes, des horaires, des diplômes, le service public garantit l'égalité devant le droit à l'éducation, principe auquel les personnels sont attachés, et qu'ils opposent à l'autonomie accrue qui donne lieu à dérèglementations et inégalités. Néanmoins, concepteurs de leur métier, les enseignant-es revendiquent la liberté pédagogique qui leur permet, dans le cadre

national, de suivre avec leurs élèves et leurs étudiant-es la démarche pédagogique qui favorisera leur accès aux apprentissages. Les personnels doivent avoir le temps et les moyens pour débattre et décider des choix pédagogiques liés à cette autonomie que la FSU défend.

II-i. Développement et recherche en éducation

Voir VI-d.

zoOM **L'autonomie**

Depuis 1983, les collèges et les lycées, dont les lycées publics agricoles et maritimes, sont des EPLE disposant d'une autonomie (domaines définis par le Code de l'éducation ou le Code rural. C'est le CA qui prend les décisions et le chef d'établissement « en tant qu'organe exécutif de l'établissement [qui] exécute les délibérations de CA »). Si l'autonomie peut contribuer à la démocratie locale, les prérogatives de l'État doivent être préservées afin de défendre le caractère national du service public d'éducation et de l'enseignement supérieur. La réforme du collège, par exemple, propose d'introduire une marge conséquente d'autonomie qui se traduira par une inégalité accrue face aux formations dispensées, ce qui est inacceptable au sein même de la scolarité obligatoire. La FSU s'oppose à tout renforcement de l'autonomie des établissements et du/de la chef-fe d'établissement, ainsi qu'à l'élargissement des compétences des collectivités locales dans le domaine de l'éducation. Le lieu de la démocratie dans l'établissement doit rester le Conseil d'administration, qui rassemble les représentant-es élus des personnels et des usager-es, et l'administration. Des éléments essentiels (programmes, horaires des classes, statut et rémunération des personnels...) doivent rester des prérogatives de l'État afin de garantir l'égalité de la formation sur tout le territoire et l'indépendance des enseignant-es dans l'exercice de leur métier. Il ne peut être question d'élargir l'autonomie à ces domaines, comme c'est le cas aujourd'hui pour certaines indemnités, ou pour les horaires des groupes à effectifs réduits avec la réforme des lycées. Les élu-es des personnels doivent intervenir dans les Conseils d'administration pour que les choix pédagogiques qui relèvent de l'autonomie émanent de propositions des équipes pédagogiques.

zoOM **Le numérique**

Avec le plan numérique pour l'enseignement supérieur FUN (France Université Numérique), ou celui pour les écoles et les collèges le gouvernement incite les enseignant-es à utiliser le « numérique » et ses outils. Ce n'est pas sans conséquence sur l'évolution des métiers et des contenus d'enseignement.

Les usages du numérique sont porteurs de potentialités considérables, dont les enseignant-es, sans attendre les consignes du ministère, ont su s'emparer pour adapter leur pédagogie, en expérimentant et en innovant, en s'appuyant sur de nombreuses applications, par exemple dans le domaine des handicaps sensori-moteurs, qui apportent des possibilités de contournement, de compensation et de rééducation.

Par contre, l'intégration du numérique dans les pratiques professionnelles ne doit pas entraver la liberté pédagogique de l'enseignant-e, renforcer le contrôle hiérarchique, ni servir de palliatif au manque de postes et à la diminution des heures de formations. Pas plus que d'être source potentielle de revenus par la vente de formations en ligne, en France ou à l'étranger en direction d'étudiant-es francophones.

Les questions de la propriété intellectuelle des formations mises en ligne et de la reconnaissance du travail effectué par les collègues, notamment dans le cas du e-learning, n'ont pas encore de réponse. Pour l'élève ou l'étudiant-e, le numérique peut permettre l'acquisition de savoirs, de connaissances et de compétences, de manière plus accessible, plus diversifiée, mais aussi des échanges dans un contexte de coopération collective. Seul l'enseignant-e notamment dans un rôle de médiation, fera en sorte que les savoirs découverts puissent être maîtrisés et que l'usage des technologies numériques contribue réellement au développement de la pensée. Cela nécessite outils adaptés et formation à leur utilisation.

Partie III. Quelle organisation ?

Toute amélioration de l'organisation de l'école n'aura de réalité qu'en allégeant les effectifs des classes et en permettant à chaque enseignant-e d'accéder à une formation initiale et continue solide.

III-a. L'inclusion : un concept à préciser

Corpus: Poitiers zoom Handicap (fi partie II)

Les termes d'inclusion et d'école inclusive, issus de la loi de 2005 instaurant le droit à la scolarisation des élèves et étudiant-es en situation de handicap, s'appliquent aujourd'hui aussi bien aux élèves allophones, aux enfants du voyage, qu'à la difficulté scolaire et aux divers troubles.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Pour la FSU, une école inclusive ne peut s'entendre que comme visant à scolariser tou-tes les élèves en améliorant les dispositifs et les structures pour faire face aux difficultés qu'elle rencontre, et assurer la réussite de tous et toutes. Au-delà de la classe ordinaire, elle peut revêtir des formes diverses, unités d'enseignement en établissement spécialisé, ou bien délocalisées mais avec l'appui de l'établissement, dans des dispositifs en écoles ou établissements scolaires, ou individuelle. Dans tous les cas, la MDPH, ou MDA, doit être maître d'œuvre et les moyens nécessaires – notamment AESH – doivent être alloués.

Enfin, une école inclusive se doit de proposer et développer des poursuites d'études pour tou-tes les élèves, quel que soit leur parcours; actuellement, ce n'est pas le cas pour nombre d'élèves sortant d'ULIS ou d'EREA. Développer des voies de formation qualifiante et diplômante pour toutes et tous est une nécessité.

Réussir l'école inclusive suppose des structures et dispositifs ambitieux pour la scolarisation de tou-tes les élèves et étudiant-es.

III-a-1. ULIS et prise en charge du handicap

Les Unités locales pour l'inclusion scolaire permettent une double intégration. Les moyens de ces dispositifs doivent être développés: diminution des effectifs (10 élèves au maximum) mais aussi baisse des effectifs des classes qui les accueillent, présence obligatoire d'un-e AESH à temps plein. Ces élèves doivent être comptabilisé-es dans les effectifs des classes pour l'attribution des moyens globaux, en plus de ceux alloués à l'ULIS.

III-a-2. UE en établissement ou externalisée

Les secteurs médico-social et sanitaire sont fragilisés dans leurs moyens, qui doivent être renforcés. Des Unités d'enseignement (UE) externalisées sont implantées, souvent par redéploiement, dans des écoles ou établissements. Ces unités nécessitent des personnels formés et des moyens de déplacement. Leur implantation doit permettre un maillage équilibré au sein des départements pour éviter éloignements familiaux et frais de déplacement, et faciliter le dialogue avec les familles.

III-a-3. EGPA, enseignement général et professionnel adapté

Les SEGPA et EREA sont des structures de réussite scolaire, qui permettent aux élèves qui y sont orienté-es de reprendre pied et de trouver leur place au sein du cursus scolaire. La FSU défend la structure SEGPA à quatre niveaux, qui permet, grâce à un travail spécifique et adapté aux élèves en grande difficulté scolaire à l'issue de l'école primaire, de les faire accéder à une certification (CFG) et à une poursuite d'études qualifiantes. Renforcer le travail de liaison entre les classes SEGPA et ordinaires est nécessaire mais avec 16 élèves maximum par classe, 8 élèves maximum par atelier, du temps reconnu de concertation et de co-élaboration des projets.

III-a-4. UPE2A, unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants

Les UPE2A, structures souples permettant l'accueil et la scolarisation des élèves non francophones, doivent être développées. Le nombre d'heures d'enseignement doit être augmenté, la durée d'accueil dans le dispositif doit s'adapter aux besoins des élèves. La constitution des fichiers permettant de faire remonter les besoins ne doit pas aboutir à la création de fichiers nominatifs et ethniques qui pourraient être utilisés à des fins non pédagogiques.

III-a-5. RASED

Les missions des RASED ont été réécrites, ils font désormais partie du « pôle ressources » de circonscription qui a un périmètre plus large que la grande difficulté scolaire. Les moyens et l'accès à la formation doivent être à la hauteur des besoins. La fonction « ressource » ou d'accompagnement des enseignant-es ne doit pas se faire au détriment de l'aide aux élèves. Les demandes d'aides doivent continuer d'être traitées en équipe RASED complète qui, par son regard croisé, est la plus à même de définir, en lien avec les équipes d'écoles, l'aide spécialisée qui doit se mettre en place.

III-a-6. Scénarios d'études supérieures pour publics spécifiques

La demande d'études supérieures concerne des personnes qui n'entrent pas dans le cas de figure usuel de l'étudiant-e totalement disponible: étudiant-es salarié-es, en long séjour hospitalier ou handicapé-es, sportifs et sportives de haut niveau, personnes en milieu carcéral. La réussite de ces étudiant-es requiert une organisation des enseignements et des évaluations prenant en compte ces divers cas de figure, quitte à concevoir des parcours individualisés avec un combiné de sessions en présentiel et à distance.

III-b. Les étapes de la scolarité

III-b-1. Scolarisation précoce et en maternelle : possibilité dès 2 ans partout, effectifs réduits, ATSEM, locaux, formations, personnels enseignants et territoriaux.

Corpus : Poitiers III-b-1, III-b-2

III-b-2. Maternelle, dispositif moins de trois ans, PDMQDC

Corpus : Poitiers III-b-2

Les nouveaux programmes repositionnent la maternelle au sein d'un cycle unique des apprentissages premiers. Ils doivent s'accompagner d'une formation de qualité, de temps pour assurer les liaisons et le travail en équipe. Augmenter l'accueil, dans de bonnes conditions, des enfants de moins de 3 ans à l'école maternelle nécessite investissement des communes et formation des acteurs et actrices par l'institution (ATSEM, EJE, auxiliaires de puériculture, enseignant-es).

Le dispositif PDMQDC implique de travailler autrement en sortant d'un exercice solitaire du métier. Il doit être lié à une réduction du temps de service devant élèves. Les équipes doivent être à l'initiative sans injonctions ni pressions hiérarchiques. Le/la « maître en plus » ne peut faire l'objet d'un profilage

III-b-3. Développer une culture professionnelle (bilan mandat d'étude Poitiers III-b-4)

L'École prépare à la vie citoyenne mais aussi professionnelle. Au collège, l'enseignement doit apporter toutes les connaissances et outils nécessaires à une orientation éclairée vers une des trois voies du lycée, y compris vers la voie professionnelle grâce à l'intégration du champ professionnel dans la culture commune. Au lycée, les enseignements généraux, technologiques et professionnels doivent permettre aux élèves futur-es salarié-es de pouvoir penser leur métier, contribuer à l'améliorer, comprendre le milieu économique dans lequel ils/elles évolueront, avoir une conscience collective de leur

rôle dans le monde professionnel et dans la société.

III-b-4. Voies diversifiées, mandat d'étude sur le lycée (Bilan mandat d'étude Poitiers III-b-4)

Corpus : Poitiers III-d-3 et III-d-4

Loin de se résumer à l'employabilité de l'élève, la finalité du lycée est de lui permettre de s'approprier, en tant que citoyen-ne éclairé-e, le monde qui l'entoure, au moyen d'une solide formation intellectuelle permettant un avenir social et professionnel satisfaisant. La scolarisation au lycée se prépare en amont : la liaison 3^e-2nd, les contenus des enseignements au collège, les affectations, doivent permettre une orientation choisie pour limiter le décrochage. Les voies du lycée sont socialement hiérarchisées : une égale dignité des trois voies ne veut pas dire même temps et même formation pour tous et toutes, mais nécessite de mettre en place des passerelles, et de permettre une poursuite d'études supérieures à l'issue de chaque cursus. La culture commune dispensée au lycée ne doit négliger aucun champ, qu'il soit artistique, sportif, technologique, professionnel... , pour atteindre un haut niveau de formation pour la jeunesse. Il est urgent de repenser l'avenir du lycée, d'en démocratiser l'accès et la réussite par des pratiques pédagogiques diversifiées d'en rééquilibrer les voies et les séries pour rompre avec des filières socialement tracées.

III-b-5. Enseignement supérieur et filières post-bac

Corpus : Poitiers III-d-4

La finalité de l'enseignement professionnel est l'insertion ou la poursuite d'études, mais cette dernière est rendue difficile du fait des contenus de formation. De plus, les places manquent en BTS pour répondre à la demande et les cursus à l'Université se soldent le plus souvent par l'échec. Toutefois la FSU s'opposerait à une voie professionnelle universitaire réservée aux étudiant-es issus de LP et qui se déroule

uniquement par apprentissage : la formation de ces étudiant-es doit leur permettre aussi d'accéder à des connaissances générales (voir III-b-6-4).

Pour les formations supérieures des personnels de santé, la FSU demande que les *numerus clausus* existants soient relevés.

III-b-6. Continuité, suivi, orientation

Corpus : Poitiers III-d

III-b-6-1. Continuité

Les apprentissages scolaires s'inscrivent dans un processus qui impose une continuité dans les contenus enseignés : les programmes doivent être cohérents à la fois par niveau, et d'un niveau à l'autre, afin de faire sens pour les élèves. Cette continuité doit également exister d'une école et d'un établissement à l'autre. Après le collège, en raison de la diversification des parcours, les programmes ne sont plus identiques mais contribuent néanmoins pour une large part à l'acquisition d'une culture commune.

III-b-6-2. Paliers et ruptures

Corpus : Poitiers 3-d-2

Les différents paliers d'un degré à l'autre sont l'occasion de ruptures nécessaires qu'il convient cependant d'accompagner afin d'éviter le décrochage ; il faut renforcer les liaisons inter-degrés. Toutes les élèves doivent poursuivre leurs études à l'issue du collège. Le cas échéant, les jeunes « décrocheurs ou décrocheuses » doivent pouvoir bénéficier d'un retour en formation qualifiante et diplômante sous statut scolaire, dont les modalités et la chronologie doivent être fixées dans un cadre national. Les nouvelles dispositions sur le droit au retour en formation doivent s'accompagner des moyens nécessaires pour le rendre effectif ; il ne doit pas être un cheval de Troie de la mutualisation et de la polyvalence de toutes les structures contribuant au SPRO sans respect de leurs publics et missions spécifiques comme c'est le cas aujourd'hui.

La FSU demande que les moyens écono-

misés sur le redoublement soient fléché et utilisés à la prévention de la difficulté scolaire et au décrochage (RASED, assistants sociaux, psychologues de l'EN, effectifs de classes réduits ...).

III-b-6-3. Orientation

L'offre de formation doit être suffisamment développée, et équitable, sur le territoire. La carte des formations professionnelles doit sortir des contingences économiques locales, et s'affranchir de l'adéquation formation/emploi. L'orientation des élèves participe de leur motivation et ne doit pas être subie; les affectations actuelles sont souvent injustes et nourrissent le décrochage. Affelnet, APB sont aujourd'hui des procédures opaques. Il faut les revoir en lien avec une augmentation des capacités d'accueil.

III-b-6-4. Liaison lycée/supérieur

L'accroissement du flux et de la diversité des étudiant-es en Licence, surtout en L1 (âge, parcours antérieur, projet personnel), ne saurait donner lieu à une sélection ni être vu comme une problématique relevant du seul pré-bac.

La création de parcours adaptés à la diversité des profils d'étudiant-es arrivant en L1, s'appuyant sur leurs acquis (type de progressivité, étalement sur 4 ans... en évitant les écueils d'une année de propédeutique), ou par des dispositifs adaptés aux prérequis techniques que maîtrisent les bachelier-es technologiques et professionnels (modules spécifiques en amont de la L1, et/ou classes passerelles en aval), doivent pouvoir faire réussir le plus grand nombre d'étudiant-es.

Le diplôme obtenu au final doit être d'égale dignité et valeur pour tous et toutes

et ce quel que soit le parcours suivi tant en termes de temps que de progression pédagogique.

III-b-6-5. Cycles

L'organisation du cursus scolaire en cycles vise à permettre aux élèves de construire leurs apprentissages sur un temps plus long. Pour constituer une alternative efficace au redoublement, il faut adosser aux cycles des dispositifs spécifiques pour pallier les difficultés

Le cycle 3 se heurte à de nombreuses difficultés: plusieurs écoles et collèges concernés par un même cycle, problèmes matériels, temps de concertation compliqués à organiser, temps de travail augmenté, confusion entre conseil école-collège et conseil de cycle 3, risque de mise en péril de la liaison école-collège existant à l'initiative des personnels, sans garantir de



L'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV)

Les questions d'EFTLV ont été impactées par la loi de mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Dans le champ de la formation, les évolutions concernent les financements, avec notamment une réorganisation des OPCA et des modifications majeures sur la collecte et la redistribution de la taxe d'apprentissage, mais également sur les droits à formation pour les salarié-es et l'exercice de ces droits, avec la mise en place du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP). Cette loi et l'ensemble de la politique du gouvernement prétendent clarifier le paysage de la formation professionnelle et optimiser les fonds, d'origines diverses, affectés à cette formation professionnelle des adultes (+ de 30 Mds €). Le gouvernement a choisi de réaffirmer la place centrale des Régions, en leur donnant un rôle de décision sur une partie de la gestion des fonds mais aussi sur les structures et les axes politiques de développement, sans pour autant rogner le pouvoir des branches professionnelles et donc du patronat. Ainsi le rôle de l'État (définition des axes politiques de développement de la FP, moyens structurels mis en œuvre) est réduit au profit des acteurs territoriaux.

Dans ce contexte, le maintien de GRETA de l'EN, des CFPPA et des CREPS dans un service public de la formation, peut paraître paradoxal. Il s'explique par la faiblesse de leur poids dans le paysage global (- de 3 % des fonds) mais surtout, concernant les GRETA, par l'action unitaire des organisations syndicales.

Les questions de formation professionnelle sont également posées en relation avec la formation initiale des jeunes :

l'apprentissage d'abord, formation initiale sous statut de salarié-e, piloté par les Régions et financé par les entreprises et les Régions, dont le développement vient en concurrence du nécessaire développement des formations en LP et LT sous statut scolaire. Avec un État qui, même s'il ne pilote pas l'apprentissage, le prône dans les centres de formation publics mais également dans les fonctions publiques ; les dispositifs de lutte ou de remédiation face au décrochage scolaire, comme le nouveau droit de retour en formation initiale, qui s'appuient sur des structures publiques en mobilisant des dispositifs liés à la FP comme le CPF ;

le service public de l'orientation, dont les déclinaisons régionales sous forme de SPRO cherchent à imposer la fusion des deux branches : orientation scolaire et orientation des salarié-es lors de leur parcours professionnel ;

les campus des métiers et des qualifications, présentés comme une solution à la poursuite d'études des élèves et étudiant-es, en particulier ceux des LP, regroupant divers acteurs : LP, CFA, officines privées, établissements d'enseignement supérieur, entreprises. Ils ne sont qu'un dispositif supplémentaire répondant à l'injonction adéquationniste « formation emploi » et à la volonté de développer l'apprentissage à tous crins et se mettent en place au détriment de la voie professionnelle et de la voie technologique sous statut scolaire.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Il faut rétablir un pilotage et un cadrage nationaux de l'EFTLV, seuls à même de garantir une égalité de traitement et de moyens sur l'ensemble du territoire. Cette volonté n'est pas contradictoire avec celle d'imposer la FSU comme force représentative sur les questions de formation professionnelle au niveau des Régions. Cela impose de renforcer nos travaux en commun localement avec les représentant-es des salarié-es, et notamment les confédérations ouvrières, par exemple en préparation des réunions des CREFOP, où se déterminent les politiques régionales de formation professionnelle.

Mission de service public, l'EFTLV est aussi une mission de l'université. Mais du fait des logiques managériales, elle est souvent vue comme une manne. Il faut lutter contre cette dérive afin que tous et toutes puissent accéder à des parcours de FC qualifiante ou diplômante (aménagement des horaires et du calendrier, statut d'étudiant-e salarié-e) mais aussi à la validation des acquis de l'expérience, tout en préservant une dimension émancipatrice et citoyenne.

plus value pour les élèves. Il est indispensable de fixer des repères annuels et nationaux de progressivité notamment en fin de classe de CM2 pour garantir la continuité des enseignements et assurer une égalité de traitement, et ce sur l'ensemble des cycles

Le suivi des élèves nécessite un travail de concertation au sein des équipes pédagogiques et pluriprofessionnelles : croiser les regards, apporter des réponses pertinentes aux difficultés ou encore élaborer des projets pédagogiques et/ou interdisciplinaires.

Une concertation réussie ne doit pas alourdir la charge de travail des enseignant-es. Elle doit être comprise dans leur service. L'ordre du jour des conseils de

cycle doit être défini par les équipes, en respectant leur liberté pédagogique. Les champs d'intervention de chacun-e doivent être respectés, les statuts n'ont pas à être remis en cause.

III-b-6-6. Généralisation du BAC Pro en 3 ans

Corpus : Poitiers III-d-3

III-b-6-7. Apprentissage

Corpus Poitiers III-d-3 – Lille III-1-2 et III-3-1

III-b-6-8. Diplômes

Corpus : Poitiers III-e

III-c. Rythmes et PEDT voir aussi thème 2

A la rentrée 2015, les PEDT sont obliga-

toires pour obtenir l'aide du fonds de financement de la réforme. Ils sont censés être garants du contenu et de l'organisation de ces temps périscolaires. Lutter contre les inégalités de territoire passe par un financement à la hauteur, d'autant que les subventions aux communes subissent des baisses très importantes.

L'enrichissement culturel par les activités périscolaires doit être une possibilité pour tou-ttes les enfants du territoire. Mais cela passe par des groupes à effectifs réduits, des contenus réfléchis n'entrant pas en concurrence avec ce qui est, par la qualification et la formation des personnels qui les animent et par des locaux adaptés. Du temps doit aussi être prévu pour un travail d'interaction avec les enseignant-es.

zoOM

Financement de l'enseignement supérieur et recherche

La France ne consacre que 2,25 % du Produit intérieur brut (PIB) à la recherche publique et privée, et reste loin de l'objectif européen des 3 %. À ce qu'on appelle « recherche publique » dans les autres pays (universités, organismes, agences, c'est-à-dire hors activités militaires ou industrielles), la France ne consacre que 0,6 % de son PIB et non 1 %, objectif défini par l'Union européenne en 2000, qui aurait dû être atteint en 2010.

La réduction des budgets de l'ESR depuis plus de dix ans a causé la suppression de centaines d'emplois titulaires et l'explosion de la précarité, notamment pour les jeunes docteur-es.

Durant la même période, le Crédit d'impôt recherche (CIR) a augmenté de 1 200 % sans que la part de la recherche privée dans le PIB ne progresse significativement. Le CIR a atteint 6 Mrd d'euros en 2014, soit le double du budget du CNRS et la moitié de celui des universités. Le CIR produit peu d'embauche de jeunes docteur-es, ne renforce en aucune façon le potentiel de recherche de l'industrie française et assèche les autres champs de recherche publique. Il doit être entièrement remis à plat, assorti d'une obligation de recrutement de scientifiques et mieux orienté vers les PME-PMI, actuels principaux vecteurs d'innovation et d'embauches des docteur-es.

La FSU exige une loi de programmation de l'ESR :

avec un financement, pérenne, régulé par un mécanisme d'allocation au niveau national pour un paysage de l'ESR équilibré, en augmentation de 1,3 milliard d'euros par année pendant dix ans, pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et la politique nécessaire pour atteindre les 3 % pour la dépense totale en matière de recherche.

avec le recrutement des jeunes scientifiques au plus proche de la fin de la thèse et la résorption de tous les emplois précaires par un plan pluriannuel de création d'emplois scientifiques statutaires. Pour passer de 0,6 % à 1 % du PIB, il faudrait un plan pluriannuel sur dix ans de création réellement pourvu de 6 000 emplois de fonctionnaires, d'enseignant-es-chercheur-es, chercheur-es, ingénieur-es et technicien-nés.

zoOM

Jeunesse délinquante : privilégier l'éducation

3 ans après l'alternance politique, la situation des jeunes les plus en difficulté, celles et ceux placés « sous main de justice », ne s'est pas améliorée. Malgré la promesse du candidat Hollande de faire de la jeunesse sa priorité, les dispositifs sécuritaires de la période Sarkozy sont toujours en vigueur. La justice des mineur-es a perdu de sa spécificité (les tribunaux correctionnels pour mineur-es en sont la mesure emblématique) et la priorité à l'éducatif énoncée par l'ordonnance de 1945 est bien malmenée (par exemple, en 2013, 47 % seulement des condamnations se sont traduites par des mesures éducatives). C'est tout le contraire d'une éducation émancipatrice qui a été mis en place ces quinze dernières années : mise à l'écart et enfermement ont constitué une priorité budgétaire et politique au détriment d'une action éducative au plus près des problématiques et des besoins de la jeunesse en difficulté, seul gage d'efficacité. De plus, de nombreux services ont disparu, notamment ceux du secteur de l'insertion. Ces derniers permettaient de travailler avec les jeunes des questions centrales autour de leur (future) place dans notre société.

La FSU affirme que les adolescent-es les plus en difficulté, qui cumulent souvent de multiples fragilités sociales, familiales, psychologiques, ont besoin d'un accompagnement éducatif soutenu, contenant et bienveillant à la fois. Il passe par la construction d'une relation éducative de confiance, génératrice de liens avec les adultes et la société. Pour cela, il faut du temps et des moyens.

Afin d'offrir à la jeunesse en difficulté des perspectives d'avenir, la FSU affirme que la priorité doit être l'éducation. Elle réaffirme l'urgence à réformer de façon ambitieuse et progressiste l'ordonnance de 1945 et de réorienter les moyens (budgétaires et en personnels) de la PJJ, des structures privatives de liberté (centres fermés, prisons) vers les services éducatifs.

Partie IV. Combattre les inégalités

IV-a. La réforme territoriale renforce les inégalités sociales et scolaires

Corpus : Poitiers IV-a

Les trois lois de la réforme territoriale ont été votées trois ans après l'engagement du candidat Hollande à une « nouvelle étape de décentralisation ». L'ensemble fait des régions d'une part, des métropoles ou des intercommunalités d'autre part, les échelons essentiels. Ces lois permettent aussi, par le biais de contractualisations, de faire varier dans l'espace et dans le temps les compétences des collectivités territoriales. L'objectif politique a toujours été clair : réduire les dépenses publiques et y faire participer les collectivités territoriales, affaiblir l'État dans son rôle stratège et protecteur au profit du marché et de ses règles, placer les collectivités locales dans une logique de compétition et de concurrence, la mise en place d'une véritable « péréquation » étant passée aux oubliettes. Le besoin de créer des solidarités nouvelles entre les territoires, de définir un maillage permettant à la fois le développement des services publics et une certaine proximité, mais aussi résistant à la concurrence et aux clientélismes, aurait dû être l'axe fort d'une telle réforme.

IV-a-1. Petite enfance : structures d'accueil, qualité, cohérence, plan d'urgence créations, recrutements formations

Corpus : Poitiers IIIb.

IV-a-2. Fusions d'universités, COMUE, financement, régionalisation

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Un bilan concerté de la politique d'aménagement du territoire (formations suite à l'arrêté fixant le Cadre National des Formations, implantation de la recherche au travers des appels à pro-

jets d'investissement d'avenir [PIA2] etc.), doit être conduit au plus vite, avant de poursuivre les regroupements d'établissement auxquels s'applique quasi-exclusivement le modèle de communautés d'universités et d'établissements (COMUE), au mépris de la possibilité d'association.

Le service public de l'ESR, fonction publique d'État, doit favoriser un aménagement équilibré de la recherche sur le territoire et un cadrage national des formations.

IV-a-3. Zones rurales : partout le même service public d'éducation

Corpus : Poitiers IVa

Les inégalités entre écoles et collèges urbains et ruraux sont patentes, en termes d'équipements, de conditions de fonctionnement, ou d'accès aux lieux culturels et artistiques.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Pour développer un réseau scolaire rural de qualité et de proximité, la FSU propose une charte nationale de l'école rurale. Cette charte définirait aussi les équipements minimaux dont doivent disposer les écoles pour mettre en œuvre les programmes scolaires et garantir un accès aux lieux culturels, artistiques et sportifs. Une réflexion similaire doit être menée sur les collèges et les lycées, incluant les questions de l'internat, des personnels et de l'offre publique face au développement du privé.

IV-a-4. Internats

Corpus : Poitiers IVc

IV-a-5. Carte régionale des formations professionnelles et par apprentissage : voir zoom EFTLV

IV-b. Éducation prioritaire (EP)

Corpus : Poitiers IVb

L'établissement de la carte de l'EP doit répondre à des critères (économiques, sociaux et scolaires) établis au plan national : la carte doit inclure les écoles et les établissements qui en relèvent, sans qu'interviennent des arbitrages locaux qui créent des inégalités d'un territoire à l'autre. Pour ce faire, les académies doivent bénéficier d'une dotation à la hauteur des besoins constatés, sans grever les établissements non labellisés. Dans les réseaux, les moyens mis en œuvre doivent viser la réussite scolaire de toutes les élèves tout en maintenant les mêmes exigences (mêmes programmes nationaux) que dans les établissements non labellisés : alléger les effectifs, permettre des pratiques pédagogiques diversifiées, développer l'accès à la culture, mettre en place des dispositifs et des structures d'accompagnement des élèves en grande difficulté. L'attribution de moyens ne doit pas être conditionnée à la réalisation d'objectifs en termes de résultats scolaires. En aucun cas, cela ne doit alourdir les conditions de travail des personnels ni donner lieu à des pressions managériales : l'allègement de service en REP+, bien qu'insuffisant va dans le bon sens mais les temps de concertation librement consentis doivent permettre un travail collectif sans porter atteinte à la liberté pédagogique. Pour les sortants d'EP, un accompagnement doit être organisé au niveau national en maintenant tous les moyens nécessaires pour permettre la réussite de toutes les élèves.

IV-c. Dispositifs relais

Des dispositifs spécifiques pour les élèves les plus en difficulté scolairement (classe relais, atelier relais) accueillent les jeunes de façon temporaire, et grâce au travail spécifique et à la place de chacun-e des personnels encadrants (PJJ

et EN), visent à leur éviter le décrochage scolaire. Les éducateurs et éducatrices PJJ n'interviennent pas pour apporter un « plus » d'autorité, mais pour mettre à profit leur savoir-faire, notamment dans le travail avec les parents et la construction d'une relation éducative.

Ces dispositifs ne doivent pas contribuer à stigmatiser les adolescent-es ni à les mettre à l'écart de façon durable, mais doivent permettre leur réintégration dans une scolarité de droit commun. Pour mettre en place un accompagnement, les moyens humains (équipes pluriprofessionnelles) sont indispensables.

IV-d. Accès de tous et toutes à l'éducation : mineur-es isolés, élèves Roms

Environ la moitié des enfants issus de familles Roms n'est pas scolarisée, de par la volonté des familles ou le refus des autorités compétentes. Le constat est encore plus alarmant pour les mineur-es isolé-es, sans lien familial sur le territoire français, et dont le nombre est évalué à plusieurs milliers. Malgré les déclarations d'intentions et la convention internationale des droits de l'enfant, la situation ne s'améliore pas. Le droit à l'éducation doit s'appliquer à tous et toutes, sans condition. Les enseignant-es doivent être mieux formés à la connaissance et à la compréhension des populations nomades et/ou étrangères pour dépasser les clichés et la peur ancrés de part et d'autre et ainsi favoriser le vivre ensemble.

IV-e. Carte scolaire

Corpus : Poitiers IVd

IV-f. Mixité sociale

Corpus : Poitiers IVe

Au-delà des moyens, la mixité sociale et scolaire doit être recherchée par la concertation entre tous les acteurs (éducation nationale, collectivités ter-

ritoriales, parents) dans un cadre national. La concurrence avec l'enseignement privé, accrue depuis la réforme des rythmes, prive l'école publique d'une réelle chance de mixité sociale. La FSU demande que les municipalités cessent de contribuer au financement des écoles privées.

IV-g. Partenaires de l'école, éducation populaire

Corpus : Poitiers IVf

La réforme des rythmes a mis en exergue les difficultés de ce partenariat. La formation des animateurs et animatrices des collectivités et des organismes associatifs doit notamment permettre le partage des valeurs, dont celle de laïcité. Les champs d'intervention, les missions, les compétences de chacun-e doivent être explicités et respectés.

IV-h. Relations avec les parents

Corpus : Poitiers II-b-7

Il est essentiel que les parents, notamment de milieux défavorisés, puissent accompagner la scolarité de leur enfant. Pour participer à la réduction des inégalités, l'école doit se faire mieux connaître et comprendre des parents, convaincre chaque adulte des capacités de l'élève à réussir. Mettre en place une coéducation avec les familles, c'est-à-dire coopérer dans le respect des rôles de chacun-e, nécessite de la formation. Des formations mixtes avec d'autres professionnels sont également souhaitables. Accompagnement des équipes, espaces pour accueillir les familles, reconnaissance institutionnelle du temps nécessaire à ces échanges, doivent être pensés, notamment concernant l'orientation.

IV-i. Aides et bourses

Corpus : Poitiers IV-g

IV-j. Conditions d'apprentissage des élèves

Corpus : Poitiers II-b-3 et II-b-4

IV-k. Conditions de vie des élèves au sein des établissements scolaires et vie scolaire

Corpus : Poitiers II-b-9

La notion de climat scolaire ne peut se résumer aux seules questions de sécurité, de violence et de harcèlement. La dimension éducative de cette notion (citoyenneté, cohésion sociale, engagement associatif ou autre) doit être investie. Les fonds lycéens et la création d'un fond de vie collégienne doivent permettre d'enrichir l'animation socio-éducative, la prise d'initiatives et d'engagement des élèves. Concernant le harcèlement scolaire, les outils en ligne ne doivent pas être les seules ressources pour les personnels qui ont besoin d'échanges et de formation. La définition concertée des règles de vie scolaire, la coéducation avec les parents ou responsables légaux, sont aussi des aspects à privilégier. Pour cela, les équipes éducatives et pluriprofessionnelles doivent disposer de temps de concertation.

IV-k-2. Conditions de vie des élèves au sein des établissements scolaires : locaux, aménagement des espaces

Les écoles primaires, les EPLE et les lycées publics agricoles et maritimes, doivent être conçus en fonction des besoins des élèves et des personnels, ouverts sur les nouvelles technologies et répondre aux enjeux de politiques éducatives, aux évolutions des pratiques d'enseignement. Leur taille et leur organisation doivent être réfléchie en termes de qualité de vie au travail pour les personnels comme pour les élèves.

La conception et la programmation de construction des écoles, des collèges et lycées, en milieu urbain et rural, dans le cadre de projet de construction, rénovation, réhabilitation et extension doivent faire l'objet de concertations pour : déterminer les enjeux en tenant compte

des usages, des partenariats et des acteurs, définir un projet pédagogique et éducatif à partir d'une analyse des besoins des élèves, basée sur les principes d'organisation spatiale, mettre en place une méthodologie de programmation, de conception et de construction par types d'espace (accueil,

espaces de vie, d'apprentissage et d'enseignement, locaux sportifs, logistiques et techniques, restauration, hébergements etc.) et définir un aménagement optimal des locaux avec des équipements et mobiliers de qualité répondant à un cahier des charges exigeant.

IV-l. Construire l'égalité, améliorer les relations filles/garçons

Corpus IV-h Poitiers

IV-m. Construire l'égalité, lutter contre l'homophobie

Corpus IV-i Poitiers.

Partie V. Des personnels concepteurs et non exécutants

V-a. Métiers en évolution

V-a-1. Enjeux de la recherche et de la formation corpus II-b1 Poitiers

V-a-2. Pédagogie/didactique corpus II-b2 Poitiers

V-a-3. Chantier métiers

Les chantiers métiers ouverts par le ministère avaient pour ambition de repenser l'évolution des différents métiers; dans le second degré, les missions des enseignant-es et les rémunérations liées ont été redéfinies sans traiter cependant de la question de la réduction du temps de travail. Le fait de reconnaître que l'enseignant-e accomplit de nombreuses missions à côté de celles propres à l'enseignement, doit conduire à sa revalorisation et à la réduction de son temps de travail. En aucun cas cela ne doit s'assimiler à la promotion d'un prétendu « mérite », être un outil de management et de division des personnels, comme c'est le cas actuellement. Dans le premier degré, les mesures ne ciblent que quelques catégories d'enseignant-es du primaire (éducation prioritaire, directeurs et directrices d'école, maîtres formateurs et forma-

trices, conseiller-es pédagogiques, membres des RASED). Le chantier des ORS n'a pas été ouvert alors que le cadre des 108 heures annualisées explose. Si les missions ont été stabilisées, la question du temps nécessaire pour améliorer les conditions de leur exercice reste donc entière et doit être traitée rapidement.

L'actualisation des missions a permis de réaffirmer la spécificité du CPE, concepteur de son activité sur le champ éducatif, associé étroitement aux équipes pédagogiques dans le suivi de l'élève. La FSU veillera à ce que ce texte irrigue la formation initiale et continue et trouve écho dans les épreuves du concours.

Chantier « psychologues de l'EN » : voir zoom partie VI.

V-b. Missions et statuts, travail en équipe et complémentarité

V-b-1. Travail en équipe : une nécessité, un atout

Le travail en équipe permet une meilleure prise en charge des élèves et étudiant-es et donne une dimension nou-

velle aux métiers. Pourtant, à force d'être institutionnalisé et prescrit, il risque de se réduire à des actions formelles qui ne répondent pas aux enjeux de la prise en charge globale de la scolarisation des élèves.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

La responsabilité des équipes dans la construction des collectifs de travail et le temps nécessaire pour les faire fonctionner doivent être reconnus institutionnellement.

V-b-2. Gouvernance

L'autorité hiérarchique s'exerce dans les limites des textes législatifs et réglementaires. La nouvelle gouvernance tend à éloigner de plus en plus les lieux de décision du terrain, à développer des hiérarchies intermédiaires et à piloter le système éducatif avec comme principale boussole les contraintes budgétaires liées à la réduction de la dépense publique. La détérioration des relations entre les personnels et leur hiérarchie est un des facteurs du malaise enseignant et des enseignant-es-

chercheur-es et du sentiment de travail « empêché ». Ce contexte ne permet pas la confiance nécessaire à la poursuite d'objectifs communs, pour analyser et faire évoluer les pratiques, dans le but d'une meilleure réussite de toutes les élèves.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

La création de nouvelles missions ou l'évolution des missions de certains personnels ne doivent pas conduire à la mise en place de hiérarchies intermédiaires.

V-b-3. Complémentarité (les équipes pluri-professionnelles)

La complémentarité et le croisement des regards portés sur l'élève participent de la prise en charge globale de sa formation, d'autant plus nécessaire dans un contexte d'aggravation des inégalités. Les personnels y participent tous et toutes selon la spécificité de leur métier (enseignant-es, personnels de santé, sociaux, psychologues de l'EN, administratifs, d'éducation, d'encadrement...). Des espaces et des temps d'échange entre ces professionnel-les, sont indispensables pour construire cette complémentarité. Les réseaux d'éducation prioritaire notamment doivent bénéficier de personnels présents à temps plein, sans redéploiement des moyens existants.

V-b-4. Évolution des missions et conséquences

Les missions des personnels ont évolué et les conditions de travail se sont dégradées ces dernières années, notamment sous le poids des pressions budgétaires et suite aux suppressions de postes. Les tâches se multiplient et se diversifient, souvent hors des compétences premières des personnels.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Les personnels doivent reprendre la main sur leur métier et l'institution doit

respecter les qualifications et la professionnalité de tous et toutes. Il est indispensable de recentrer l'activité des personnels sur le cœur de leur métier, de mieux les former et de les accompagner tout au long de leur carrière.

V-b-5. Liberté de recherche

La recherche doit être libre. Ce qui veut dire liberté d'initiative et de réalisation de la recherche et indépendance des chercheur-es et des enseignant-es-chercheur-es qui doivent être à l'abri des pressions de toutes sortes. La recherche doit contribuer à l'accroissement des connaissances dans quelque domaine que ce soit, seule garantie du bien-être intellectuel et culturel des humains.

L'exigence démocratique fait des connaissances scientifiques des biens publics mondiaux. Tout en œuvrant à une démocratie scientifique qui favorise débats et co-élaborations de savoirs entre chercheur-es, enseignant-es-chercheur-es et acteurs et actrices citoyennes, l'État doit garantir la liberté intellectuelle de la recherche et l'autonomie professionnelle du champ scientifique garantes de la scientificité des savoirs, en amont des décisions visant à la construction de politiques publiques. Pour assurer ces libertés et le développement de la recherche, les chercheur-es et les enseignant-es-chercheur-es ainsi que les personnels ingénieurs et techniciens doivent bénéficier de meilleures conditions de travail, et en particulier d'emplois stables et de salaires décents.

V-b-6. Les statuts : corpus.

V-c. « Nouveaux personnels » dans le service public d'éducation : comment passer de la précarité à la création de nouveaux métiers ?

Corpus : VI-c Poitiers

De nombreux personnels assurent, au côté des enseignant-es, le bon fonctionnement du service public d'éducation

que ce soit dans l'accompagnement des enfants en situation de handicap, les tâches administratives auprès des directeurs et directrices ou encore des fonctions éducatives et de vie scolaire dans les établissements. Malgré des avancées comme la CDisation des AESH (excepté dans l'enseignement public agricole et maritime), ces personnels restent trop souvent dans un statut précaire avec du temps partiel imposé et des rémunérations dérisoires. Un statut de droit public avec un corps spécifique, une formation qualifiante et un déroulé de carrière pour ces missions (AESH, EVS...) sont une nécessité pour reconnaître leur participation à la construction d'une école de qualité. Les missions des AESH ne doivent pas s'arrêter aux portes de la classe et des solutions doivent être trouvées, notamment avec les collectivités territoriales, pour que les enfants en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement sur les temps péri-scolaires et de transport quand cela s'avère nécessaire.

V-d. Évaluation des personnels enseignants et CPE

Corpus : VI d Poitiers

L'inspection des personnels enseignants doit être basée sur une analyse partagée et objective des pratiques professionnelles. Elle vise l'amélioration du service public par l'accompagnement des enseignant-es et non par la prescription injonctive. Elle ne peut être réduite à un entretien administratif et doit être dissociée de l'avancement et de toute forme de rémunération au mérite. Elle doit obéir à des principes fondés sur le respect mutuel.

Partie VI. Formation initiale – formation continue

Corpus : Poitiers VI-e

Investir dans la formation initiale et continue est une nécessité absolue. La crise du recrutement impose de créer les conditions pour attirer des candidat-es de tous milieux vers le métier. Pour cela, il faut d'une part un ensemble de mesures liées aux rémunérations (revalorisation salariale), aux conditions de travail et d'accueil et d'autre part des aides et des pré-recrutements pour accéder à l'université et réussir des études longues ou pour se reconvertir vers les métiers de l'éducation.

VI-a. Une formation de qualité des enseignant-es et des GPE, de la maternelle à l'université

VI-a-1. La formation initiale

VI-a-1-a. Une formation universitaire et professionnelle dans la durée

Corpus : Poitiers VI-e-2-a

La formation d'un-e enseignant-e est un processus long qui se conçoit sur l'ensemble du parcours universitaire, de la Licence au Master et intègre la préparation aux concours. La qualité des concours et le cadrage de la formation doivent garantir une égalité de traitement sur tout le territoire, pour l'ensemble des degrés d'enseignement et des disciplines. Le niveau master est requis pour tous et toutes. La formation doit prendre en compte la diversité des publics et leur proposer des parcours adaptés. La FSU s'oppose à tout décrochage du niveau de qualification pour être titularisé, entre les différents degrés et filières d'enseignement.

Dans l'ESR, l'ensemble des EC doivent pouvoir bénéficier d'une formation initiale tant à l'enseignement qu'à la recherche, dans un cadre universitaire-professionnel public. Cela exige le développement de recherches en éducation sur le supérieur. Les ESPE doi-

vent être opérateur, en collaboration avec les autres structures existantes (CIES, SUP quand ils existent, ENS). Cela exige que les équipes de formation soient formées à ce niveau et des moyens financiers. Cela suppose la prise en compte des activités d'enseignement dans la carrière. La formation continue des enseignant-es et enseignant-es chercheur-es, dans le cadre universitaire des ESPE, est un droit et une nécessité.

VI-a-1-b. Les contenus de formation

Corpus : Poitiers VI-e-2-b

Une formation « intégrée » doit articuler l'ensemble des dimensions nécessaires au métier et permettre la construction d'une identité professionnelle. La recherche doit irriguer la formation dès la pré-professionnalisation. Les stages sont un élément incontournable de la formation. La FSU refuse toute mise en responsabilité d'étudiant-es utilisés comme moyens d'enseignement ou de remplacement.

VI-a-1-c. Différents cursus pour entrer dans le métier

Il faut concevoir différentes voies pour entrer dans le métier, aboutissant à un même niveau de qualification. Afin de démocratiser l'accès aux études supérieures, la FSU revendique une allocation d'autonomie dès L1 et des aides matérielles et financières significative y compris pour les étudiant-es en reconversion.

Les étudiant-es qui se destinent tôt au métier d'enseignant-e. La mise en œuvre de pré-recrutements massifs doit permettre de répondre à la crise du recrutement, assurer une formation de qualité et démocratiser l'accès à nos professions. Les pré-recruté-es doivent avoir un statut d'élève-professeur-e, ouvrant droit à la retraite et garantissant

des conditions de formations de nature à favoriser la réussite au concours et au master. Ils/elles doivent pouvoir se consacrer entièrement à leurs études. La FSU s'oppose à tout dispositif qui considérerait les pré-recruté-es comme des moyens d'enseignement ou un vivier de précaires, tel le dispositif M1 en alternance mis en place à Créteil et en Guyane. Elle demande que les contrats de droit public, octroyés hors plafond d'emplois, soient transformés en véritables pré-recrutements, sous statut d'élève-fonctionnaire.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Quelle doit être la contrepartie à ces pré-recrutements : s'engager à servir l'État plusieurs années ? à suivre des modules de pré-professionnalisation ouverts ou non aux autres étudiant-es ? Quelle forme de sélection : sur concours (quel type d'épreuves ?), critères sociaux ? Comment garantir l'égalité de traitement et la transparence ?

Les candidat-es titulaires d'un master (ou équivalent) doivent bénéficier de tous les compléments de formation nécessaires pour réussir les concours et entrer dans le métier, en tenant réellement compte de leur parcours antérieur.

Les candidat-es issus de parcours non universitaires ou relevant de VAE doivent pouvoir bénéficier de modalités de pré-recrutements, à différents étages du cursus pour obtenir la Licence, accéder et valider un master MEEF et réussir les concours.

La FSU revendique pour les PLP des parcours de formation universitaire ainsi que le développement de parcours adaptés. De façon provisoire, pour les filières n'ayant pas de cursus complet, les candidat-es pourront être dispensé-es de master.

Pour toutes ces candidat-es, des pré-

parations aux concours sont proposées dans les ESPE, sous statut étudiant-e ou stagiaire en formation continue.

VI-a-2. Concours

Corpus: Poitiers VI-e-2-c-2

La FSU réaffirme son attachement au recrutement par concours comme garantie d'égal accès à la fonction publique. Les concours doivent rester ouverts à tous et toutes et être préparés sur tout le territoire grâce à une carte nationale des formations. La FSU s'oppose à des concours exceptionnels ou réservés aux M1 alternants ou « apprenti-es de la fonction publique ».

VI-a-3. L'entrée dans le métier

Corpus: Poitiers VI-e-2-c-3

L'entrée dans le métier doit se faire de manière progressive: 1/3 temps pour le/la fonctionnaire stagiaire, mi-temps en T1, 2/3 temps en T2, décharge pour le MCF les 2 premières années, permettant des temps de formation.

Le suivi des stagiaires est assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. La titularisation est prononcée sur la base du regard croisé des formateurs et formatrices, selon des critères transparents et explicites dès le début de la formation.

Le respect des droits de stagiaires lors de la titularisation doit être garanti.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Quel doit être le rôle des commissions paritaires?

VI-b. La formation continue

Corpus: Poitiers VI-e-1

La formation continue est un droit, ouvert sur le temps de travail. Elle vise au développement professionnel et personnel des personnels qui doivent être acteurs de leur projet professionnel. L'offre de formation doit se construire en prenant appui sur les attentes, les besoins spécifiques mais aussi les motivations des personnels. Les instances

de concertation doivent être repensées pour que les représentant-es des personnels, formateurs et formatrices (ESPE/université/terrain), corps d'inspection puissent dialoguer pour faire émerger les besoins, élaborer les plans de formation.

Pour mise en débat dans les congrès départementaux

Quel type d'instances? Faut-il généraliser les observatoires de pratiques? Comment développer les recherches collaboratives entre chercheur-es et enseignant-es?

Cas particulier: les formations spécialisées sont interrogées depuis plusieurs années, tant dans leur organisation (alternance), leur volume (théorique et pratique), que dans leurs contenus: nécessité ou non d'un tronc commun, périmètre des options (qui ne correspondent plus aux nomenclatures actuelles), reconnaissance universitaire de la formation... Par ailleurs le nombre de dé-

parts en formation est loin de couvrir les besoins, les échecs sont trop nombreux et l'organisation très lourde pour les stagiaires.

Le ministère a annoncé un chantier sur ce sujet qui doit démarrer en 2015-2016. La FSU y défendra la nécessité d'avoir des formations spécialisées de qualité, attractives, reconnues professionnellement et sur le plan universitaire, correspondant aux besoins actuels de l'enseignement spécialisé et de l'adaptation.

VI-c. Des structures spécifiques pour la formation des enseignant-es: les Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE)

VI-c-1. Rôle et organisation

Les ESPE doivent impulser et coordonner formation initiale et formation continue, et assurer la préparation aux concours des candidat-es avec des parcours adaptés à toutes les situations sur tout le territoire.

zoom

Nouveau corps de psychologue de l'éducation nationale

Depuis sa création, la FSU revendique la création d'un corps commun de psychologues, de la maternelle à l'enseignement supérieur, réunissant les psychologues du 1^{er} degré et les conseiller-es d'orientation psychologues et directeurs/directrices de CIO. L'action résolue de la FSU a permis l'ouverture d'un chantier métier. Forts de leurs revendications communes sur la spécificité des métiers de psychologue dans le premier et le second degré, la FSU et ses syndicats SNES et SNUipp ont obtenu des avancées non négligeables. Mais il reste encore plusieurs points de litige et des aspects non aboutis sur lesquels la FSU va continuer d'intervenir.

La création de ce nouveau corps avec un recrutement au M2 de psychologie, comme le demandait la FSU, garantit l'accès au titre de psychologue et pérennise la fonction. La FSU est intervenue pour que l'année de fonctionnaire stagiaire soit une véritable année de formation articulant partie théorique, méthodologique et pratique avec des contenus communs aux deux spécialités ainsi que des contenus plus spécifiques liés à l'exercice dans le premier ou le second degré débouchant ainsi sur une certification propre à chaque degré. Le volume horaire de formation doit être conséquent (500H), complété par des stages pour un tiers-temps, auprès d'un-e tuteur ou tutrice (observation, pratique accompagnée). La formation doit être pilotée par des centres de formations universitaires spécifiques (actuels centres de formation DEPS et DECOP dont le potentiel doit être augmenté). Des passerelles doivent être organisées entre les deux spécialités avec des compléments de formation. Des pré-recrutements doivent faciliter la préparation du M2 de psychologie. Des dispositions particulières doivent permettre aux enseignant-es ou aux autres personnels déjà titulaires d'une licence ou d'un M1 de psychologie de terminer leur formation jusqu'au M2 de psychologie (congé formation par exemple) afin d'accéder aux concours.

Leur statut doit leur garantir une autonomie scientifique et pédagogique ainsi que financière (moyens fléchés pérennes). Elles doivent être dotées de leurs propres personnels.

La démocratie doit être rétablie dans la gouvernance des ESPE avec des personnels et usager-es majoritaires et avec un-e président-e et un-e directeur ou directrice élu-es.

Des conventions-cadre entre rectorats, ESPE et universités doivent permettre de garantir les budgets des ESPE et les conditions de formation.

VI-c-2. Des équipes pluri catégorielles de formateurs et formatrices :

Le potentiel de formation, les équipes pluri-catégorielles de formation, doit être préservé et faire l'objet d'un nouveau développement.

VI-c-2-a. Enseigner dans les ESPE

Être formateur ou formatrice est un métier qui s'apprend. La formation de formateurs, sur le temps de travail, doit être mise en place pour tou-tes les nouveaux recruté-es dans les ESPE, quel que soit leur statut et en lien avec la recherche. La formation continue doit se développer pour tous les formateurs.

VI-c-2-b. Les formateurs et formatrices associés « de terrain »

Les décrets encadrant les fonctions de formateur académique dans le second degré, PEMF et conseiller-e pédagogique dans le premier degré, offrent à ces personnels associés de terrain la possibilité d'intervenir dans les ESPE, en formation initiale ou continue et peuvent permettre à terme la reconstitution d'équipes pluri catégorielles.

Cependant, les conditions d'intervention doivent être définies nationale-ment, avec une équité de traitement, au niveau des pondérations de temps, entre formateurs de terrain et formateurs universitaires et la prise en compte des temps de préparation et de

concertation. Les formateurs « associés » ne doivent pas être pénalisés sur leur décharge de service et régime indemnitaire lorsqu'ils interviennent à l'ESPE.

Dans le premier degré le nombre de PEMF doit être augmenté afin de ne plus avoir besoin de recourir à des MAT. Les formateurs « associés » doivent participer avec l'ensemble des formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation (initiale et continue). Les tuteurs et tutrices doivent être formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE.

VI-c-2-c. La formation des formateur et formatrices

La formation des formateurs (universitaires, PFA, PEMF et CPC) et des tuteurs, en lien avec la recherche doit être une priorité dans les années à venir, au regard de leur rôle déterminant dans la formation. L'accès aux masters de formation de formateur doit être favorisé par une prise en charge financière des inscriptions à l'Université par l'employeur Éducation Nationale et par des nouvelles modalités de congés formation (une journée par semaine, stages longs,...) Ils/elles doivent pouvoir faire valoir les acquis de l'expérience lorsqu'ils/elles s'engagent dans des formations diplômantes.

Tous les personnels doivent pouvoir accéder à des programmes de recherche universitaire, bénéficier de décharges de service pour activités de recherche. Il est nécessaire de recruter des enseignant-es-chercheur-es dont les recherches portent sur l'éducation. Des créations de postes doivent permettre aux titulaires de thèses d'accéder à des postes d'enseignant-es chercheur-es.

VI-d. Développement et diffusion des recherches en éducation

Corpus : Poitiers VI-e-3

Des coopérations entre ÉSPÉ et laboratoires universitaires doivent être en-

couragées et permettre le développement de la recherche-action. Cela implique la reconstruction d'une structure nationale et fédérative de recherche en éducation et en formation.

- la crise du recrutement (partie I)
- l'autonomie en question (partie II)
- le numérique (partie II)
- l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV) (partie III)
- privilégier l'éducation (SNPESpj) partie III
- enseignement supérieur et recherche (partie III)
- nouveau corps de psychologue de l'éducation nationale (partie VI)

Thème 2

La fonction publique, pour réaliser le service public, une idée moderne

Pour répondre de manière la plus efficace aux défis posés à notre société, aux nouveaux besoins de la population, la fonction publique, qui dans notre pays réalise l'essentiel du service public doit pouvoir jouer tout son rôle. Ayant en charge l'intérêt général, elle est construite pour assurer égalité et effectivité de l'accès aux droits. Elle est un outil majeur de la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, pour la cohésion sociale. Les trois versants de l'état, territorial et hospitalier y contribuent. Ces orientations fondent le statut général des fonctionnaires.

La FSU combat les politiques d'austérité et l'idée qu'il faudrait se résoudre à moins de service, à un État seulement stratège. Elle défend que la fonction publique doit être considérée comme un investissement pour l'avenir, une chance plutôt qu'une charge, un choix pour une société plus juste. Pour cela, les évolutions de ses missions et de son organisation doivent être conduites avec les usager-es et s'appuyer sur les personnels, leur expertise comme sur leur engagement.

Partie I. La fonction publique et les services publics à l'épreuve des réformes

1.0. Un contexte qui se dégrade

Au plan international, depuis les années 1990, les négociations sur le « commerce des services » menées dans le cadre de l'OMC ont réinterrogé le principe même de services publics avec la mise en perspective de leur ouverture progressive à la concurrence. La crise systémique mondiale ayant entraîné l'augmentation des dettes souveraines a renforcé cette remise en question, la dépense publique étant dans un amalgame volontaire associée à l'augmentation des déficits. Les coupes budgétaires, postulat de la pensée néo libérale, affaiblissent l'État social et ses capacités redistributives, creusant ainsi les inégalités sociales, territoriales, climatiques...

En Europe, la commission européenne promeut également des privatisations sur la base du principe de libre concurrence et une « thérapie austéritaire » pour réduire la dette des États. Cette

ouverture à la concurrence des services publics fait partie du mandat de négociations du TAFTA qu'elle mène avec les États-Unis. Avec l'instauration d'un mécanisme d'arbitrage, des décisions publiques prises au nom de l'intérêt général pourraient être considérées comme contrevenant à des intérêts privés. La distribution d'eau et d'électricité, l'éducation, la santé, la recherche, les transports, l'aide aux personnes, la culture... pourraient ainsi être encore plus ouverts au secteur marchand.

En France, les réformes successives de l'État, marquées par la persistance de choix libéraux, ont également pour objectif de réduire la dépense publique et donc les missions des services publics. Des réformes menées au sein même des ministères vont aussi dans le sens de la mise à mal de certaines missions. L'affaiblissement régulier et organisé des recettes de l'État (19,5 % du PIB en 82 et 14,5 % du PIB en 2013), la cap-

tation des recettes en faveur de l'enrichissement des actionnaires, la part croissante des dépenses en aides accordées au patronat via notamment le pacte de responsabilité, contribuent au désengagement de l'État. L'emploi public est globalement en baisse, près de 7 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés entre 2013 et 2015 (solde des 30 700 créations dans les ministères prioritaires et des 37 700 suppressions dans les autres) et les coupes budgétaires se succèdent (46 milliards depuis 2013 et 50 milliards programmés entre 2015 et 2017).

Cette dégradation continue se manifeste parfois par une mise à distance des usager-es (dématérialisation), creuse les inégalités sociales et territoriales et génère de la souffrance au travail pour les personnels. La disparition de services publics contribue à la perte d'attractivité de zones rurales tandis que leur manque d'implanta-

tions nouvelles dans les zones péri-urbaines détériore la vie quotidienne des habitant-es...

1.1. La réforme de l'État et ses conséquences

Épousant les visées de la commission de Bruxelles de compétitivité, de concurrence et d'austérité, le gouvernement a poursuivi la réforme de l'État par le biais d'une réforme territoriale à rebondissement et d'une réorganisation de l'administration territoriale de l'État.

L'objectif politique a toujours été clair : réduire les dépenses publiques, y faire participer les collectivités territoriales en les insérant dans une logique de compétition et réduire le rôle de l'État.

La nouvelle architecture ne réduira pas le supposé « millefeuille » mais organise la concurrence entre et au sein des territoires ce qui est d'autant plus grave que les engagements présidentiels concernant la réforme de la fiscalité locale et la mise en place « d'une véritable péréquation » sont eux passés aux oubliettes. Les lois votées permettent aussi de faire varier dans l'espace et dans le temps les compétences des collectivités territoriales.

Le besoin de créer des solidarités nouvelles entre les territoires, de définir un maillage permettant à la fois le développement des services publics et une certaine proximité, mais aussi résistant à la concurrence et aux clientélismes, aurait dû être l'axe fort d'une telle réforme. Permettre l'intervention des citoyen-nes à leur juste place est aussi un enjeu à côté duquel la réforme est passée.

Cet amoncellement de réformes s'est réalisé sans volonté de susciter un réel débat démocratique dans la société. Cela conduit à une dépolitisation dans les territoires où les éléments de gestion priment sur l'intérêt général.

La RéATE

La Réforme de l'Administration Territoriale de l'État a été initiée dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP). Elle a réduit le nombre des directions départementales et régionales, diminué les effectifs de l'administration territoriale de l'État et confié le pilotage des politiques publiques au/à la préfet-e de région dont elle renforce le rôle au détriment des exécutifs départementaux.

Une réforme territoriale en 3 volets :

- **La loi MAPTAM** « Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles » du 27 janvier 2013 se traduit par la création de 13 métropoles et implique une modification de la carte des intercommunalités. Elle désigne des collectivités comme chef de file dans l'organisation de la mise en œuvre de compétences et permet le transfert de missions de l'État vers les CT, et surtout d'une collectivité vers une autre, par la contractualisation. Ces conventions, discutées dans des conférences territoriales de l'action publique, et renouvelables à chaque mandature, sont lourdes de danger pour l'égalité d'accès et la continuité du service public.

Cette « philosophie » de l'adaptation aux territoires se décline au sein de l'État par la charte de déconcentration qui autorise les préfet-es de région à proposer une organisation spécifique sur leur territoire administratif.

- **La fusion des régions**

Avec la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections départementales et régionales, et modifiant le calendrier électoral, le nombre de régions passe de 22 à 13 ce qui conduit à une réorganisation des services de l'État en cours.

- **La loi NOTRe** « Nouvelle Organisation Territoriale de la République » pré-

cise les compétences confiées à un niveau de collectivité. L'avenir des départements n'est pas traité dans cette loi cependant, avec la fin de la clause générale de compétences, ses prérogatives sont limitées (action sociale, collèges, routes pour l'essentiel). La loi NOTRe autorise la modulation des normes.

La revue des missions

Elle a pour objet de « questionner la présence de l'État sur l'ensemble du territoire »

Il est donc mené à la fois une réorganisation des services et des compétences des collectivités territoriales et une réorganisation des services ministériels déconcentrés. On se dirige vers une unicité territoriale à l'échelle des nouvelles régions, alors que la géographie actuelle est diverse selon les ministères.

L'ensemble de ces réformes ont entraîné une remise en cause de l'égalité, un éloignement des citoyen-nes et des élu-es des lieux de décisions et une mise en concurrence renforcée des territoires contribuant à la perte d'intervention de l'État dans les domaines économiques et sociaux. La RGPP puis la MAP ayant l'objectif convergent de réduction de la dépense publique y ont fortement contribué.

1.1.1. Vers un État « social » minimal ?

Les différents volets de la réforme territoriale engagent une remise en question du cadre national en organisant à la carte les politiques publiques dans les territoires. Cette modularité, favorisée dans la répartition des compétences entre collectivités locales, dans l'organisation territoriale des services de l'État ainsi que dans l'adaptation locale des lois et règlements, participe d'un affaiblissement des capacités de l'État à mener des politiques publiques au détriment des services publics et au profit du marché

Contractualisation...

Ainsi, le chef de filât (coordination de l'exécution d'une compétence) et la délégation de compétence entre collectivités par contractualisation sont les instruments privilégiés de mise en œuvre des politiques publiques locales. Les conventions territoriales de l'action publique, loin de contribuer à la clarification des compétences, portent atteinte aux principes d'unité, d'égalité et de solidarité.

... modularité...

La modularité due à la réorganisation des services de l'État en adéquation avec la nouvelle carte régionale conforte l'adaptation locale des politiques publiques. Ainsi, avec le renforcement de leurs pouvoirs, les préfet-es pourront adapter les modes de fonctionnement, mutualiser les fonctions et organiser différemment leurs services selon les territoires. C'est une administration territoriale « à la carte » qui se met en place, au détriment de l'égalité d'accès des usager-es aux services publics et des conditions de travail des agent-es.

... adaptation locale de la loi...

La possibilité donnée aux régions de proposer l'adaptation locale des lois et règlements permet d'aménager l'application de la loi sur leurs territoires. Cette adaptation de la loi à des spécificités locales remet en question l'unité et l'universalité de la loi qui serait de fait différenciée pour les citoyen-nes en fonction du lieu de résidence. Elle fait peser le risque de lois prises en fonction d'intérêts particuliers de telle ou telle région, exacerbant ainsi la compétition et la concurrence entre territoires, à l'encontre de l'intérêt général.

L'organisation, la répartition et la gestion des compétences, des politiques et des services publics seront différentes d'un territoire à l'autre. L'égal accès de la population aux services publics n'est plus garanti.

... inégalités?

La réforme territoriale n'est qu'un des aspects d'une refonte plus générale de l'État social qui affecte les politiques publiques et des pans entiers de missions de services publics. Cette territorialisation-ci (relocalisation) des politiques publiques ne masque pas les manques et est facteur d'inégalités.

Dans ce cadre, **la clause de compétence générale** illustre un désengagement continu de l'État vis-à-vis de ses responsabilités. Supprimée dans la loi du 16 décembre 2010, puis rétablie dans la loi Maptam en 2013, elle est de nouveau supprimée dans la loi NOTRe de 2015 pour les régions et les départements, tout en maintenant leur participation dans les contrats de projets, système par lequel l'État fait finance par les collectivités une partie de ses propres missions (enseignement supérieur, transport ferroviaire...). Or, si cette clause permettait aux CT d'abonder les crédits de nombre de missions que l'État assure mal, de financer des besoins nouveaux que personne ne prenait en compte, elle permettrait aussi à l'État de se défausser chaque jour davantage des responsabilités qui sont les siennes, comme le transfert déguisé des missions de police nationale vers les polices municipales.

1.1.2. Services publics... services au public

Cibles depuis plusieurs années d'attaques motivées par des raisons économiques ou politiques, les services publics, confrontés à la réduction des financements publics, sont fragilisés dans leur essence qui est de contribuer à la cohésion et à la justice sociale par la redistribution des richesses. Transferts, externalisations, délégations, privatisations voire disparitions de missions sont toujours à l'ordre du jour. Ainsi, le recours plus important aux partenariats public privé donne à la

puissance publique la possibilité de déléguer au secteur privé la construction, la gestion et parfois l'exploitation d'équipements publics. Certaines collectivités se sont lancées dans cette démarche (transport, santé, éducation...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et des coûts suscités in fine. La FSU dénonce ces dispositifs. La question des GIP se pose également.

L'exemple du détricotage du service public ferroviaire est emblématique. Selon les organisations de défense du rail, la loi ferroviaire d'août 2014 permet aux régions de se doter de compétences accrues en matière de décision d'exploitation et de propriété de l'infrastructure, de fixation des tarifs TER, de statuts des matériels et d'activités de maintenance. Cet éclatement de l'entreprise publique signe la fin du service public ferroviaire car il entraîne la disparition des péréquations entre régions riches et pauvres et porte atteinte au droit au transport pour tous et toutes sur tout le territoire dans les mêmes conditions (tarif).

Le glissement sémantique effectué dans la loi NOTRe avec la création de maisons de services au public fait passer l'usager-e ou l'administré-e à l'état de client-e et entérine cette dérive vers la marchandisation des services.

1.1.3. Des secteurs percutés par la réforme

La réforme territoriale, menée conjointement par le gouvernement avec la réforme de la fonction publique et la modernisation de l'action publique, induit de profondes évolutions dans des secteurs pour certains déjà malmenés par les restructurations précédentes. Ainsi des services déconcentrés, déjà restructurés en DDI et UT, vont connaître une accentuation de leur organisation intersectorielle avec la fusion des régions. C'est le cas notamment à Jeunesse et Sport où 10 DRJS vont être

diluées dans des DDI existantes au bilan pourtant contrasté (selon les secteurs et les missions). D'autres directions régionales sont appelées à disparaître (9 DRAC, 9 DRAAF...). 500 agent-es seraient concernés par les fusions de régions à la Culture, 1 000 à l'Environnement, autour de 1 000 également à l'Agriculture.

Si pour certains secteurs, cette réorganisation territoriale des services de l'État aurait pu présenter une avancée (ex à la justice et à l'administration pénitentiaire actuellement organisées en 9 inter-régions), les arbitrages du gouvernement vont à l'encontre des propositions portées par la FSU et ses syndicats nationaux. La FSU conteste toujours la césure entre les ministères et leurs services déconcentrés (jeunesse et sport/cohésion sociale...) et continuera à interpeller le gouvernement sur cette question.

Les lois Maptam et Notre, en redistribuant les compétences entre collectivités et en favorisant leurs délégations, ont des conséquences importantes sur l'organisation et le devenir de missions d'intérêt général et sur la situation des personnels. C'est le cas en particulier avec le renforcement des intercommunalités qui favorise la mutualisation des services et un recours de plus en plus important à des délégations de gestion d'infrastructures.

La réorganisation administrative territoriale de l'État du système éducatif.

Au MEN, si le gouvernement a maintenu les 23 académies métropolitaines, ce pour quoi la FSU s'était prononcée et mobilisée aussi sur le terrain, il crée 13 « régions académiques » correspondant aux 13 régions métropolitaines, chacune étant dotée d'un « recteur de région académique ». Ce dispositif qui doit permettre à l'EN de parler d'une seule voix au/à la président-e de région, reste encore flou et des inquiétudes ne sont pas toutes levées. Les pouvoirs propres du recteur ou de la

rectrice de région académique ne sont pas définis. Autant la coordination entre académies d'une même région est nécessaire, autant la création d'un nouvel échelon hiérarchique est inutile voire dangereuse. Les mutualisations de services entre académies d'une même région restent très probables. Cela pourrait entraîner des suppressions de postes et des mutations forcées pour les personnels, et une dégradation de la qualité du service rendu...

Dans le premier degré, ce processus est déjà en œuvre entre les départements d'une même académie, le poids des rectorats étant renforcé au détriment de la gestion de proximité.

L'organisation à l'enseignement agricole s'est calée, au contraire du MEN, sur les délimitations des nouvelles régions. Chacune des 7 nouvelles régions ne disposera que d'une seule autorité académique -le DRAAF- assisté d'un seul service régional formation et développement sis sur le site de la ville siège des recteurs ou rectrices de région académique. La proximité avec les établissements serait assuré par le maintien d'interlocuteurs ou interlocutrices représentants les chef-fes de service SRFD sur chacun des sites actuels des DRAAF!

Ces structurations différentes appliquées au système éducatif selon les tutelles ministérielles interpellent alors même que chacune est une composante à part entière du service public d'éducation et de formation et qu'elle appartient à la même mission interministérielle « enseignement scolaire »! Cette déconcentration régionalisée de l'Enseignement Agricole ne préfigure-t-elle pas une future décentralisation aux régions de la formation professionnelle sous statut scolaire? Pour l'Éducation nationale aussi, des voix se sont élevées pour prôner une régionalisation complète du système éducatif.

1.1.4. Conséquences sur les agent-es

Dans les services départementaux et régionaux fusionnés de l'État, reclassement et reconversions sont à l'ordre du jour. Le rapport des inspections générales avance le chiffre de 10 700 agent-es susceptibles d'être concernés par une mobilité fonctionnelle ou géographique.

Le transfert de compétences lié au conventionnement entre collectivités territoriales débouchera pour des agent-es de la FPT sur des changements d'employeurs et donc des changements de conditions de travail et de droits sociaux pas nécessairement dans le sens d'une amélioration. Avec des conventions limitées à 6 ans révisables au bout de 3, on peut craindre aussi une instabilité des missions. Le renforcement des intercommunalités débouche sur des transferts ou mise à disposition successives, concernant des filières fortement féminisées, marquées par la fréquence des temps incomplets; la précarité aggrave alors les difficultés engendrées par ces transferts.

Dans les deux versants, ces changements organisationnels pourraient aussi entraîner des licenciements de contractuel-les.

La réforme territoriale génère des craintes que le gouvernement n'a pas levées lors de consultations avec les organisations syndicales. Elles sont liées pour les personnels aux évolutions possibles des conditions d'exercice de leurs missions (mobilités géographiques, fonctionnelles, organisation en multi sites générant du travail à distance...). La FSU poursuivra ses interventions en faveur du respect des missions de service public et des droits des personnels.

1.2. Pour les services publics, la FSU défend

1.2.1. Des valeurs et principes fondateurs

Les services publics sont à la fois un bien collectif et un outil permettant l'accès de toutes et de tous à des « biens

communs ». Ils participent au développement économique et social via, par exemple, les infrastructures, l'éducation et la formation ou la santé, ainsi qu'à l'aménagement du territoire où leur rôle dans un développement soutenable écologiquement est primordial. Au cœur du contrat social issu de la Libération, ils jouent également un rôle d'amortisseur social reconnu, notamment lors de la crise de 2008, et la population y est fortement attachée.

Les services publics reposent sur un principe fondateur intangible : l'égalité de toutes les citoyen-nés. Cela impose continuité territoriale et proximité, capacité d'évolution, transparence de leur gestion et contrôle démocratique ainsi que la neutralité des agent-es.

Avec des besoins sociaux en continue croissance et des besoins nouveaux qui apparaissent, les services publics sont la pierre angulaire de l'État social. Ils influent fortement sur la qualité de vie de toutes et tous aussi bien via l'offre d'équipements collectifs que par l'existence de prestations et leurs accès aux usager-es.

1.2.2. L'État comme garant

L'État se doit d'assurer la qualité et l'égalité d'accès aux services publics sur l'ensemble du territoire. Cela passe par un financement à la hauteur, des systèmes de péréquations en fonction de la richesse des territoires, un rôle de régulateur et d'opérateur public avec des règles nationales d'organisation des services publics.

Pour cela il faut donc mettre en œuvre de véritables coopérations articulant une politique nationale déclinée ensuite de façon déconcentrée par les services de l'État et les collectivités territoriales. Renforcer le rôle de garant de l'État sur l'ensemble du territoire permettra d'améliorer la qualité des services rendus à toutes les usager-es et également d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des agent-es des services publics.

1.2.3. Des niveaux d'organisation différents

L'organisation actuelle des services publics diffère, certains sont organisés au plan national et déclinés ensuite régionalement sous l'autorité directe de l'État tandis que d'autres s'organisent directement au niveau des collectivités locales.

Si un certain nombre de services public doit rester de la seule compétence de l'État comme par exemple la justice, d'autres semblent relever de services publics territoriaux comme les transports urbains et scolaires, certains services à la personne, le ramassage des ordures ménagères...

Il s'agit d'examiner au cas par cas les réalités et les besoins avec une souplesse d'organisation n'excluant pas un pilotage national avec une gestion et une mise en œuvre plus locale comme pour la distribution de l'eau ou la petite enfance. D'autres services actuellement « décentralisés » nécessitent au contraire une « re-centralisation » au niveau ministériel comme la sécurité publique.

Quels services précisément doivent relever du local ? Et à quel niveau (régions, départements, communautés de communes ou communes) doivent-ils être gérés ?

1.2.4. Un financement public et pérenne

Les finances publiques constituent le levier principal de l'action publique et donc des services publics. Pour assurer un financement équitable et pérenne de leurs missions, la politique fiscale doit être juste, efficace égalitaire et redistributive. Pour que l'ensemble des services publics gérés localement soit de qualité, accessible et disponible dans les mêmes conditions, quel que soit l'endroit du territoire, cela passe une mise en œuvre de véritables péréquations.

La création d'un pôle bancaire public chargé notamment d'assurer l'aide au financement des collectivités territo-

riales doit s'accompagner d'une réforme de la fiscalité, directe comme indirecte, indispensable pour assurer une redistribution des richesses produites, garantir des investissements collectifs et permettre à l'État et aux collectivités de disposer des recettes nécessaires.

1.2.5 Une gestion démocratique

Les différentes réformes territoriales de ces dernières années, décidées sans aucune consultation véritable de la population, ont fait ressortir l'absence de toute démocratie, ou presque, dans la gestion des services publics.

Mis à part dans l'éducation, la représentativité des usager-es n'est pas garantie démocratiquement via des élections. Seuls les personnels possèdent des représentant-es élus et légitimes.

La gestion de tous les services publics doit être démocratisée et transparente. Leur évaluation, le contrôle de leur fonctionnement ou leur évolution devraient faire l'objet d'un débat public et continu associant usager-es, personnels et élu-es.

Cela nécessite-il la création d'instance représentative tripartite pour chaque service public ? À partir de quels critères une association d'usager-es peut-elle être considérée comme représentative ?

1.3. Nos actions pour les services publics et la Fonction publique

À travers la défense des services publics et de la Fonction publique, la FSU promeut un modèle de société solidaire.

Les actions qu'elle cherche à développer ou auxquelles elle contribue, articulent revendications professionnelles ou territoriales et enjeux nationaux.

Pour cela elle travaille à montrer les convergences d'intérêt entre les différents secteurs, entre usagers et agent-es et à montrer comment échapper aux logiques de concurrence toujours plus pesantes entre les territoires comme entre les personnels.

1.3.1. La FSU actrice centrale de la promotion des SP

La FSU doit continuer à jouer un rôle moteur dans la promotion, la construction et le développement de services publics rénovés et démocratisés et une fonction publique renforcée, en intégrant les questions nouvelles posées par la réforme territoriale, la réorganisation des services de l'État et leurs conséquences sur les missions et les personnels.

Elle poursuivra les campagnes d'opinion comme celles lancées notamment à l'occasion des élections professionnelles de 2011 et 2014, pour faire pièce à la doxa européenne selon laquelle les services publics seraient trop coûteux et seules les politiques d'austérité pourraient sortir les pays de la crise. Elle contribue aux initiatives autour du 70^e anniversaire de la sécurité sociale, aux mobilisations autour de la COP 21...

1.3.2. Des mobilisations locales, nationales et européennes

C'est en partant des mobilisations locales de défense des services publics (gares, hôpitaux, maternité, écoles, poste...) en associant personnels, usager-es et élu-es, que se construisent aussi des mobilisations plus larges. Ainsi, la FSU a pris et prendra toute sa place dans la construction des initia-

tives de la Convergence des Services Publics. Il s'agit notamment de mettre en œuvre l'appel lancé à Guéret en juin 2015, qui invite à l'organisation d'assises locales dans l'objectif d'adopter en 2016 un manifeste, outil de mobilisation pour les services publics.

Elle apportera son soutien aux mouvements sociaux qui se développent dans différents pays européens face aux plans d'austérité qui y sont mis en œuvre et continuera à s'investir pour la défense des services publics en Europe.

1.3.3. Quels partenaires et quels périmètres ?

C'est en partant aussi des mobilisations sectorielles, en recherchant une unité d'action avec les autres organisations syndicales que peut se construire un mouvement puissant d'opposition aux politiques d'austérité. Il s'agit d'impliquer déjà le plus possible les personnels dans les décisions d'actions et au-delà de travailler aux convergences avec les autres forces, associations, partis politiques... qui se placent dans une même perspective de progrès social, en montrant comment la défense des services publics et de ses personnels est en lien étroit avec celle des usager-es.

Comment mieux les mettre en avant et renforcer ainsi leurs imbrications ?

Fait évidemment partie intégrante de ces combats, la défense des personnels mis à mal dans leurs métiers par les politiques de réductions de postes, les réorganisations successives voire les remises en cause de leurs missions et le développement d'un management fondé sur la concurrence.

1.3.4. Peser dans les instances

La FSU œuvrera pour que les instances d'information et de concertation à tous les niveaux soient rénovées, que de nouveaux droits soient accordés aux citoyen-nes et aux représentant-es des agent-es.

La reconfiguration des instances régionales (CESER, CREFOP) inévitable du fait de la nouvelle carte des régions, doit être l'occasion d'en démocratiser le fonctionnement. L'élargissement géographique, s'il n'est pas compensé par une augmentation du nombre des représentant-es, va occasionner des charges croissantes (coordinations, transports...). Les moyens de fonctionnement et les droits pour les représentant-es des personnels doivent être élargis.

La FSU prendra les dispositions indispensables à une intervention efficace de ses sections départementales et régionales compte tenu du nouveau contexte (développement thème 4).

Partie 2. Les personnels de la Fonction publique

2.1. L'irruption des valeurs dans le débat

Le statut des fonctionnaires est contesté de plus en plus ouvertement ; diverses propositions de loi remplacent le statut par le contrat. Dans cette conception, les chartes de déontologie visent à définir les obligations particulières aux agent-es publics.

Tout en soumettant les trois versants de la Fonction publique à des coupes budgétaires fortes, le gouvernement

réaffirme le choix du statut. Esquivant le débat de fond, il appuie cette défense sur les « efforts » demandés aux agent-es en matière de rémunération et de conditions de travail. Le retard apporté à l'adoption du projet de loi déontologie éclaire le refus gouvernemental de considérer la Fonction publique comme un atout. En conséquence, trois ans après son élection, l'Assemblée nationale vient seulement

de voter l'abrogation des dispositions essentielles de la « loi mobilité ». L'examen du projet de loi « déontologie » en procédure accélérée après plus de deux ans de sommeil permet à des amendements parlementaires de modifier profondément les droits des personnels sans aucune concertation préalable. L'offensive contre le statut s'appuie sur l'opposition entre travailleurs, exacerbée par celles et ceux qui

cherchent à imposer des politiques de régression sociale, mais aussi sur des exigences plus fortes de la population en termes de qualité du service rendu, de démocratie. Cette opposition doit être combattue, le congrès de Poitiers y a travaillé.

Dans ce débat, la FSU défend la construction statutaire qui est la mieux à même de répondre à ces exigences et de porter l'intérêt général. Cette construction confiée à la Nation la capacité d'opérer des choix qui ne sauraient être laissés au contrat entre deux parties. Elle permet le respect de la déontologie des professions.

La FSU continuera d'explicitier le sens des obligations des fonctionnaires qui comportent notamment le respect des valeurs d'égalité, de laïcité; leurs droits favorisent un exercice impartial. Obligations et droits des fonctionnaires sont ainsi des garanties pour les citoyen-nés. Ces principes doivent être respectés dans la gestion des personnels. Ils rendent la précarité vécue par une fraction des personnels d'autant plus inacceptable.

2.2. Management

2.2.1. Le NMP

Les personnels sont confrontés aux politiques libérales au travers du nouveau management public (NMP), inspiré des méthodes promues dans le secteur privé; ils voient le quotidien de leur travail et leur rapport à celui-ci profondément affectés.

Pour pallier les restrictions budgétaires, la recherche permanente d'accroissement de leur « productivité » est encouragée, le sens même des missions réalisées par les agent-es publics est contesté. Et s'installe un climat de non-reconnaissance, de dévalorisation de leur travail et d'elles et d'eux-mêmes. Ces logiques inacceptables poussent à l'individualisation des personnels, aussi bien dans les rapports hiérarchiques que dans la gestion des carrières et ré-

munérations. Rendus individuellement responsables, soumis à l'expression des attentes déçues des usager-es, nombre d'agent-es ne peuvent que souffrir.

2.2.2. Des points d'appui

Le statut général, ses droits et ses obligations, comme les statuts particuliers sont des points d'appui pour résister à l'aggravation des pratiques managériales. Aussi le management s'attaque-t-il à la gestion statutaire et aux garanties statutaires; les hiérarchies locales se voyant attribuer un rôle croissant s'affranchissent parfois des règles communes.

Les procédures d'évaluation individuelle, en instaurant inégalités de carrière et de rémunération, sont des outils de division des personnels. Pour la FSU, l'évaluation doit porter sur les moyens mis en œuvre par les personnels et les équipes, sur les améliorations du travail...

De plus en plus, le mouvement de déconcentration et d'autonomisation d'établissements tend à amplifier les inégalités. Par ses interventions dans les instances de représentation des personnels, aussi bien les CAP que les CT et les CHSCT, la FSU s'oppose à toutes ces logiques et défend l'égalité de traitement.

La FSU, le syndicalisme se trouvent devant un double enjeu: gagner le retrait de dispositions aux effets négatifs et confortant le management, et gagner sur le terrain de la dignité des personnels et de leurs conditions de travail. Le respect de leurs responsabilités, la restauration de leur autonomie et du travail en équipe sont des axes de cette bataille.

La promotion de l'individualisation pose un problème syndical nouveau: les repères collectifs sont largement remis en cause et la construction revendicative en devient plus complexe. Reconstruire la solidarité contre toute division et mise en concurrence des

personnels, combattre également les réflexes de replis individuels, revêtent un enjeu syndical de toute première importance!

2.3. Conditions de travail

2.3.1. Un travail plus intense

et un management aliénant

Les réductions d'effectifs continuent de dégrader les conditions de travail. Les modifications organisationnelles (mutualisations, dématérialisations...) continuent de s'inscrire dans une logique de réduction budgétaire qui consiste à faire encore croire qu'il serait possible de faire mieux avec moins de personnels. Dans ce contexte, la durée du travail des agent-es de la Fonction publique est remise en cause.

L'intensification qui en résulte conduit à faire un travail de moindre qualité et à rendre un service public dégradé, au détriment de la santé physique et mentale des agent-es. Cette intensification isole, supprime les temps d'échanges et de régulation et pèse lourdement sur des personnels qui restent plus longtemps en activité.

Maillons du système, les hiérarchies intermédiaires sous pression répercutent et accentuent les injonctions dans une recherche de gain de productivité, généralement sans lien avec la réalité du travail et des missions. Injonctions contradictoires, individualisation du travail et mise en concurrence des personnels provoquent de nouvelles souffrances en écartant les agent-es de l'organisation et du sens de leur propre travail.

Pour la FSU, il n'y a pas de service public de qualité sans amélioration des conditions de travail, ce qui passe par l'abandon des méthodes néfastes mais aussi par la possibilité de réappropriation du travail par les salarié-es elles et eux-mêmes dans un cadre collectif: leur expertise et leur expression doivent être reconnues et prises en compte au plus près du terrain.

2.3.2. Santé au travail : des droits à faire valoir

Les obligations de l'employeur en santé au travail sont loin d'être respectées. Même sous-déclarés, les accidents de service ne régressent pas et les maladies professionnelles progressent. La dégradation des conditions de travail multiplie les risques psycho-sociaux. Les formations aux RPS doivent être développées et doivent conduire à mettre en cause les pratiques et les concepts managériaux.

Des progrès timides et très inégaux ont été réalisés en médecine de prévention, mais la carence reste la norme. La formation en médecine du travail doit être développée et la fonction doit être plus attractive. Le droit à une médecine du travail doit être réaffirmé et l'information des personnels renforcée.

Les décisions en commission de réforme doivent prendre en compte la réalité du travail, ce qui n'est pas toujours le cas.

La FSU a porté la question de la santé au travail notamment dans les CHSCT. Mais les moyens obtenus pour le fonctionnement de cette instance, tant pour les représentant-es des personnels que pour les acteurs et actrices de prévention, restent insuffisants et souvent difficiles à faire valoir. Les freins doivent être levés et l'administration doit s'inscrire dans une démarche volontariste (interlocuteurs et interlocutrices spécifiques conseiller-es de prévention en capacité de remplir leur mission...). Cette question doit faire l'objet de formations spécifiques, ouvertes à tous et toutes. Toutes vellétés de contrôle de l'activité des représentant-es des personnels dans les CHSCT doivent être combattues.

2.4. Carrières

La garantie d'une progression de carrière assise sur les qualifications acquises par la formation et par l'expé-

rience professionnelle est essentielle tant pour assurer un Service Public fiable et égal à tou-tes les citoyen-nes que pour reconnaître l'engagement des personnels dans leurs missions.

2.4.1. Valeur professionnelle

C'est une notion présente dans le statut général, dont le contenu et la portée doivent être débattus dans le contexte présent. La FSU conteste la conception que l'on veut aujourd'hui lui donner ; de la disponibilité pour les travaux supplémentaires ou les projets... à la « docilité » que certaines hiérarchies recherchent, « le mérite » menace la professionnalité des agent-es et leurs droits, notamment les droits syndicaux. Pour la FSU la valeur professionnelle se construit sur la qualification, l'expérience professionnelle et le sens du service public. Il faut en outre combattre la référence systématique à la valeur professionnelle.

2.4.2. Le traitement

Le gel du point d'indice aboutit à un « déclassé » néfaste à un service public de qualité. Les mesures indispensables au maintien du traitement minimum au niveau du SMIC ont réduit la progression de carrière en bas de grille.

C'est pourquoi la FSU revendique l'indexation du point d'indice sur les prix et l'attribution de points additionnels. La situation actuelle exige des mesures de rattrapage.

2.4.3. La reconstruction de la grille et déroulement des carrières

Au cours de la concertation PPCR et devant le constat du tassement des grilles, la FSU a défendu le principe d'une réorganisation cohérente des grilles et le maintien de catégories en référence au niveau de qualification. En catégorie A, les diplômes de master et de doctorat doivent être pris en compte dans les échelles indiciaires

respectives des corps qui recrutent à ces niveaux. La FSU conteste le classement des filières sociales et médico-sociales dans une grille inférieure au A-type. La réduction envisagée de quatre grades à trois en catégorie C est une première étape. Après le non-accord, le gouvernement a annoncé sa volonté de mettre en œuvre les mesures PPCR. La FSU considère que les travaux de concertation doivent être ouverts à toutes les organisations représentatives et y portera ses revendications.

En lien avec ces travaux, une politique de requalification ambitieuse des emplois est indispensable.

La FSU revendique des carrières parcourues à un rythme unique sans obstacle de grade. Le grade ne trouve pas de justification hors des besoins d'organisation du service requérant un vivier d'emplois différenciés. Dans l'immédiat, l'impact sur les pensions de retraite au sein d'un corps à plusieurs grades devrait se voir réduit par un différentiel d'indice raisonnable entre les indices terminaux. Les critères de départage des promouvables, comme les volumes de promotion sont des éléments déterminants pour assurer l'égalité de traitement.

2.4.4. Indemnitaire

Le développement significatif de la part de l'indemnitaire au détriment du traitement entraîne un recul de la protection sociale et développe les inégalités, voire une mise en concurrence des agent-es néfaste. La FSU s'est opposée fermement au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) introduit en 2014 pour remplacer la PFR. Dans sa mise en œuvre par les ministères, elle agit pour en contrer le plus possible les effets néfastes.

La FSU revendique l'intégration des primes dans le traitement et défend sur

le court terme une harmonisation indemnitaire entre les versants, les ministères et les corps qui s'attache à rétablir le principe d'égalité. C'est la seule voie pour construire des étapes nouvelles de transfert des primes en points d'indice.

Le recours aux indemnités devrait se borner à la rémunération de situations précises de sujétions particulières et à la rémunération des travaux supplémentaires.

2.4.5 Pourvoir tous les emplois

Les dispositifs d'attractivité ne doivent pas engendrer de concurrence entre agent-es. Pour la FSU, ASA (avantage spécifique d'ancienneté), NBI et avantage raisonnable de mutation sont les mesures qui doivent être mobilisées pour l'attractivité. Il faut à la fois favoriser l'attractivité en facilitant mobilité et déroulement de carrière sans que cela ne se fasse au détriment des autres agent-es.

2.4.6. Formation professionnelle

Toutes les agent-es doivent bénéficier d'une formation initiale et continue, sur le temps de travail, qui ne se réduise pas à l'adaptation au poste, mais favorise l'accomplissement personnel sous toutes ses formes et soutienne les projets de carrière et de mobilité. Le droit individuel à la formation (DIF) est bien insuffisamment utilisé par les agent-es. Les causes doivent en être analysées pour aboutir à une ouverture large de ce droit. L'insuffisance marquée de la formation continue en général au sein de la FP nécessiterait la mise en place d'obligations minimales de la part des employeurs publics.

2.4.7. Reconversion, mobilité

Comme le droit de choisir une évolution professionnelle, le droit des personnels à mutation est à réaffirmer pour l'ensemble des agent-es. Il doit faire l'objet d'une réelle mise en œuvre

dans la FPT en réfléchissant au rôle des centres de gestion.

L'avancement à marche forcée de la réforme de l'organisation des services de l'État suscite de vives inquiétudes des personnels, déjà bien éprouvés par la RGPP et les suppressions d'emplois de ces dernières années. La FSU conteste les mobilités géographiques ou professionnelles imposées, conséquence d'une réforme territoriale qui va dégrader le service rendu et les conditions de travail. Elle agira avec les personnels pour en limiter l'ampleur.

2.4.8. Les CAP

Outil essentiel pour permettre l'égalité de traitement, la transparence des opérations de gestion, les CAP doivent être défendues et leur fonctionnement amélioré. Leur rôle est essentiel pour assurer la cohésion des équipes.

2.5. Personnels handicapés

L'emploi des personnes en situation de handicap progresse dans la fonction publique. Quelques ministères et établissements publics dépassent le minimum obligatoire de 6 %, mais nombre d'entre eux sont encore largement à la traîne. C'est notamment le cas de l'Éducation Nationale, avec taux légal d'emploi de 2,16 % en 2012, qui reste comme quelques autres ministères dispensée de contribution au FIPHP.

Malgré les progrès, on est donc encore loin du compte. Le recrutement doit être accentué, ce qui passe notamment par une réduction des inégalités d'accès aux études et à la formation. Parallèlement, l'accessibilité des bâtiments doit être effective, les personnels en situation de handicap doivent bénéficier d'aménagements matériels et organisationnels des postes et d'une compensation financière lorsqu'ils sont contraints d'exercer à temps partiel. Enfin, les possibilités de reclassement doivent être développées pour assurer le maintien dans l'emploi.

2.6. Précarité

Un-e agent-e sur cinq est aujourd'hui en situation de précarité dans la fonction publique qu'il/elle soit contractuel-le, vacataire ou en emploi aidé, situation qui peut porter atteinte à la dignité des personnels.

Toutes les administrations et collectivités ont recours aux contractuel-les. Ces recrutements sous contrats, outils de management, sont une réponse inadaptée à l'insuffisance du recrutement de personnels titulaires. La précarité est utilisée pour réduire les coûts de personnels et/ou pour opposer les types d'emplois. Elle nuit au service public et favorise l'individualisation et l'isolement des agent-es.

La FSU réaffirme le principe du concours, sans exclure le maintien d'un niveau de recrutement sans concours pour son rôle d'insertion sociale, mais encadré par des modalités qui en assurent la transparence. Elle milite pour l'élaboration de mesures évitant le problème des « reçu-es/collé-es » dans la FPT.

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

2.6.1. Pour un droit au réemploi et des contrats à temps complet

Précaires parmi les précaires, de nombreux agent-es non titulaires sont à temps non complet et/ou sur des contrats de courtes durées. Compte tenu de la faiblesse de leurs revenus, certains d'entre elles/eux sont même éligibles au RSA.

La précarité atteint aussi les fonctionnaires à temps non complet et les agent-es de catégorie C, les plus faiblement rémunérés.

Temps complets et droit au réemploi doivent être des axes de bataille de la FSU.

2.6.2. Sauvadet, un plan qui ne résout pas la précarité

La loi Sauvadet du 12 mars 2012, devait permettre une résorption de la précarité par la mise en place de concours et examens professionnels réservés. Le rendement de ce dispositif est très médiocre. Beaucoup de précaires en ont été exclu-es du fait de conditions restrictives. Enfin, tandis que de nombreux postes n'ont pas été pourvus les recrutements n'ont pas été ouverts à hauteur des besoins.

Pour la FSU, la prolongation du plan Sauvadet ne répond pas à la question de fond de résorption de la précarité. Un vrai plan de titularisation doit être mis en place, avec arrêt du recrutement de non titulaires.

2.6.3. CDI, AESH

Les contrats en CDI n'apportent pas une réponse satisfaisante à la résorption de la précarité. Les licenciements de personnels en CDI pour motif économique peuvent être une réalité, l'administration impose bien souvent une fluctuation des quotités de services et le lieu d'exercice est rarement le même d'une année à l'autre.

Un pas a été franchi vers la professionnalisation des AVS, avec la création des Accompagnant-es des élèves en situation de handicap. Des avancées qui sont loin de correspondre à nos revendications. CDI au bout de 6 années de contrat AED AVS ou AESH, le diplôme n'est toujours pas mis en place et la formation non plus.

Pour la FSU, les revendications portent sur l'accession de tous et toutes à la professionnalisation, dans le cadre du statut.

Il y a nécessité d'obtenir des engagements en termes de formation et de diplôme, d'améliorer les perspectives professionnelles en termes de rémunération ainsi que les quotités de travail pour ces personnels, le plus souvent à temps partiel imposé.

Concernant les agent-es de droit public de Pôle Emploi, la FSU revendique leur titularisation rapide.

2.6.4. Commissions consultatives paritaires

Après la mise en place des CCP il reste à gagner l'élaboration de règles de gestion transparentes, homogènes dans l'intérêt des collègues. La FSU revendique leur mise en place urgente dans la FPT.

2.6.5. Contrats aidés

Le recrutement des personnels sur des contrats aidés se poursuit dans les 3 fonctions publiques, cela représente un moindre coût pour l'État et les administrations. Les constats effectués au congrès de Poitiers sont toujours d'actualité. Les conditions de recrutement, de rémunération, de formation et les droits de ces personnels n'ont que peu évolué depuis leur création.

Ces personnels doivent bénéficier d'une véritable formation et d'un accompagnement débouchant sur une qualification reconnue et/ou un emploi statutaire.

2.7. Retraites

La FSU est attachée au code des pensions: départ possible dès 60 ans, taux de remplacement de 75 %, basé sur les 6 derniers mois et abrogation de la décote.

La loi de 2014 s'inscrit dans la même logique que les précédentes réformes: réduire le montant des pensions et retarder l'âge de départ à la retraite. Elle se traduit par un allongement de la durée d'assurance et a surtout mis à contribution salarié-es (hausse des cotisations) et retraité-es. Les quelques mesures positives (meilleure prise en compte de certaines périodes, du handicap...) ne compensent pas les nouvelles pertes de pension.

La FSU se heurte au refus des pouvoirs publics de prendre en compte les réa-

lités des fonctionnaires dans le calcul des pensions: décote plus forte, reculs imposés à tous et toutes, prise en compte de la pénibilité.

La faiblesse des pensions pousse certain-es retraité-es à cumuler une activité avec la pension quand dans le même temps, la loi y apporte de nouvelles restrictions.

Évolution des pensions: elles sont gelées depuis 18 mois. Indexée sur les prix depuis 2004, la revalorisation annuelle a été reportée du 1^{er} avril au 1^{er} octobre. À cela s'est ajoutée la fiscalisation de la majoration de pensions pour famille nombreuse.

Fonctionnaires polypensionnés pénalisés

Les situations de polypensionné-es se multiplient du fait de la condition de fidélité réduite à 2 ans et la place croissante de la précarité. Les fonctionnaires sont désavantagé-es faute d'écrtage de leur pension comme cela est le cas au régime général. Là aussi, le gouvernement ne veut rien entendre.

L'ERAFP traverse une crise de gouvernance due à la volonté de réduire le rôle du CA et des organisations syndicales. De plus, des placements qui ne sont pas socialement responsables ou dont le rendement est insuffisant ont été réalisés qui risquent à terme de se traduire par une baisse de la valeur du point. De même le projet de décret sur le CA de l'IRCANTEC est inacceptable.

Vers un alignement défavorable du public vers le privé

Le patronat continue de prôner le report de l'âge de départ à la retraite et l'harmonisation des régimes public-privé pour faire baisser les pensions. Le lien avec argir arcco est direct: en effet, il pousse à ce que ce qui n'a pas été traité au niveau retraite obligatoire le soit au niveau retraite complémentaire: faire en sorte que les actifs et actives, fonctionnaires ou pas, travaillent plus longtemps (système de décote plus fort)

et perçoivent ainsi leur pension plus tard en la sous indexant de surcroît. Dans le même temps, le rapport Fragonard pointe le fait que les pensions des femmes sont très inférieures à celles des hommes malgré l'existence de droits familiaux qui en réalité profitent plus aux hommes. Ce rapport envisage de transformer la majoration actuelle pour famille nombreuse en un système forfaitaire dès le 1^{er} enfant. Il évoque également la suppression de la majoration de la durée d'assurance pour enfants préservée jusqu'alors dans le régime général l'harmonisant par le bas avec le code des pensions où la bonification pour enfant est supprimée depuis 2004.

2.8. Action sociale, protection sociale complémentaire

2.8.1. Action sociale

Alors que se profilent les 20 ans des SRIAS, les difficultés de cet échelon déconcentré régional, notamment par manque de moyens d'appui, sont lourdes; un bilan s'impose.

La réforme régionale met en cause l'intervention des personnels et une action sociale de proximité conçue par eux et pour eux; elle porte des risques d'instrumentalisation pour une gestion RH d'accompagnement.

La disparité croissante, source d'inégalité, va à l'inverse de la cohérence et de l'homogénéité que revendique la FSU sur l'ensemble du territoire.

Malgré les annonces sans cesse diffusées, les chantiers incontournables ne sont toujours pas ouverts:

- inéquité entre les divers ministères et les versants de la Fonction publique
- sécurisation financière par une indexation sur la masse salariale (qui au contraire s'éloigne à coup de réductions et de gel de crédits d'action sociale)

- évolution des structures pour renforcer le rôle et l'intervention des personnels, améliorer les dispositifs et répondre aux besoins nouveaux

Les effets des politiques gouvernementales menées ne conduisent pas à moins, mais à plus de besoins d'action sociale.

La FSU défend une conception ambitieuse qui s'adresse à tou-tes les agent-es de la fonction publique, quels que soient leur statut, leur lieu d'exercice, leur rémunération, pas seulement pour l'aide, mais dans l'ensemble de ses domaines: logement, restauration, famille, loisirs et culture.

La FSU s'oppose à l'immobilisme d'une lente asphyxie qui remplacerait à terme l'action sociale par une aide sociale minimale. Elle revendique au contraire une refondation de l'action sociale, plus proche du terrain et des agent-es, qui permette d'entendre leurs besoins et de les faire prendre en compte.

2.8.2. Les enjeux de la protection sociale complémentaire

L'ANI de 2013, consacré par la loi de « sécurisation » de l'emploi, impose à chaque employeur privé de co-financer une complémentaire santé pour tous ses salarié-es. Ce qui peut être une avancée pour quelque 400 000 salarié-es du privé aura aussi des effets redoutables pour la partie importante de la population (inactifs et inactives, retraité-es, sans emploi, indépendant-es et fonctionnaires) qui en est exclue et qui doit financer sans aides l'acquisition d'une complémentaire.

Par ailleurs, l'obligation porte sur un panier de soins minimal qui stimule une guerre des prix et une segmentation des « offres » auxquelles les mutuelles sont contraintes de s'adapter.

Pour la FSU, il est urgent de reconquérir une assurance maladie obligatoire de haut niveau pour toutes et tous. Dans l'immédiat, les employeurs publics doivent participer pleinement à la couverture santé de leurs agent-es. Dans cette perspective, la FSU partage les revendications du collectif UNITER pour les agents de la FPT.

zoOM

« Égalité professionnelle »

Les stéréotypes restent un puissant frein à l'égalité professionnelle puisque dès l'école et le choix des filières, l'orientation diffère selon le genre. De plus, la politique de la petite enfance (notamment l'insuffisance du nombre de places en crèches) ne permet pas à toutes les femmes de pouvoir concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle. En effet, comme leur salaire est souvent le plus faible, c'est elles qui sont conduites à réduire ou suspendre leur activité.

Le protocole sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la fonction publique a été signé par la FSU et toutes les autres organisations syndicales en mars 2013. Depuis, cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme il existe dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action.

Pour l'instant, les améliorations sur le terrain peinent à être visibles.

Le problème de la mixité des métiers perdure: les femmes sont plus souvent concernées par les emplois précaires et surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées.

La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite ne sont pas significatifs et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir les statistiques demandées.

Les congés maternités et parentaux constituent des périodes pendant lesquelles l'évaluation, élément essentiel à l'évolution de la carrière, est très souvent absente ou défavorable.

Il est nécessaire que ces sujets soient pleinement portés par les délégué-es du personnel dans les différentes instances notamment les CAP de façon aussi à sensibiliser la hiérarchie et les agent-es aux inégalités persistantes souvent ignorées ou parfois même niées.

Thème 3

Transition écologique, droits humains et justice sociale : une même urgence démocratique

Pour répondre de manière la plus efficace aux défis posés à notre société, aux nouveaux besoins de la population ; la fonction publique, qui dans notre pays réalise l'essentiel du service public doit pouvoir jouer tout son rôle. Ayant en charge l'intérêt général, elle est construite pour assurer égalité et effectivité de l'accès aux droits. Elle est un outil majeur de la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, pour la cohésion sociale. Les trois versants de l'État, territorial et hospitalier y contribuent. Ces orientations fondent le statut général des fonctionnaires.

La FSU combat les politiques d'austérité et l'idée qu'il faudrait se résoudre à moins de service, à un État seulement stratège. Elle défend que la fonction publique doit être considérée comme un investissement pour l'avenir, une chance plutôt qu'une charge, un choix pour une société plus juste. Pour cela, les évolutions de ses missions et de son organisation doivent être conduites avec les usager-es et s'appuyer sur les personnels, leur expertise comme sur leur engagement.

Partie I. Face à la crise climatique et écologique, des solutions porteuses d'avenir

I.1. Le mode de développement actuel conduit à une impasse pour la planète et l'humanité

La crise écologique, dont le dérèglement climatique en cours est une des manifestations, est la conséquence de l'activité humaine et des systèmes productivistes. Les conséquences sont déjà à l'œuvre, et n'auront de cesse de s'amplifier si rien n'est fait : raréfaction de ressources écologiques, dérèglements climatiques, dévastations environnementales, guerres et compétitions pour l'énergie risquent de caractériser le XXI^e siècle. Ce n'est pour l'heure pas inéluctable. Mais répondre à ces défis nécessite une profonde transformation des modes de production et de consommation.

Le réchauffement climatique est déjà en cours, ses conséquences également. Les records de chaleur moyenne à la surface du globe se succèdent, 2014 a vu le nombre de déplacé-es climatiques surpasser celui lié aux guerres, et le coût annuel de pertes et dommages est estimé à 200 Mds de \$ depuis 2000 (soit deux fois le montant nécessaire pour accompagner la transition des pays du Sud).

La finitude des ressources nécessite une transition écologique d'ampleur. L'accélération du dérèglement climatique rend plus urgente encore la modification du mix énergétique : les ¾ des ressources fossiles connues aujourd'hui doivent rester dans le sous-sol afin que la hausse de la température du globe

ne dépasse pas 2 °C. Cela doit conduire bien entendu à renoncer à extraire des hydrocarbures non conventionnels, mais également à engager au plus vite une transition énergétique permettant de ne plus utiliser des ressources fossiles à l'horizon 2050. Vu la place que ces énergies ont occupée dans le développement industriel depuis 150 ans, la transition énergétique représente donc un défi majeur pour nos sociétés. Malheureusement la décennie 2000 a au contraire vu une expansion de la consommation de ces énergies (qui représentent 80 % du mix énergétique mondial), le renchérissement de leur prix poussant les multinationales à investir massivement dans la recherche de nouvelles sources d'énergie carbo-

née. L'humanité disposant encore de ressources fossiles, le basculement vers les énergies renouvelables n'aura donc rien d'automatique; la transition énergétique nécessaire relève ainsi d'un choix de société. Au niveau international, les sommets internationaux (COP) ne débouchent pour l'heure sur aucun accord contraignant et ambitieux. Au contraire, les lobbys industriels et financiers impriment leur marque pour consacrer la place du « marché ». En France, la dernière loi sur la transition énergétique ne permettra pas d'atteindre l'objectif de baisse de 40 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici à 2020.

Au-delà des transformations de la production énergétique, c'est également la sobriété qui doit guider nos sociétés, et donc l'émergence de nouveaux modes de développement plus économe qui doit être au plus vite engagée. En ce sens, le développement du libre échange commercial qui caractérise la mondialisation libérale n'est pas compatible avec la conservation des écosystèmes.

1.2. Changer le système pas le climat : un autre mode de développement est possible et nécessaire

Il faut en finir avec le mythe de la croissance infinie, que l'on parle de « décroissance » ou d'une « autre croissance », ce sont les besoins sociaux et écologiques qui doivent guider une économie durable. Les populations des pays « riches » n'ont pas besoin de davantage de « richesses ». Ainsi en France, avec un PIB/Hab de 28 790 € en 2014, l'ensemble de la population aurait de quoi satisfaire ses besoins si la répartition des richesses était juste. L'accroissement du PIB/Hab n'est pas systématiquement synonyme de « bien vivre » : d'une part parce qu'il s'accompagne ces dernières décennies d'une explosion des inégalités, d'autre part parce qu'il ne dit rien de la nature des

productions effectuées : plus de services de santé et d'éducation ou davantage de productions inutiles ou destructrices de nos écosystèmes ? Le PIB, qui par exemple augmente mécaniquement lors d'une catastrophe écologique, doit donc être a minima complété par d'autres indicateurs, en se souciant du bien-être de la population et de la sauvegarde des écosystèmes.

La transition énergétique doit reposer sur trois piliers : développement des énergies renouvelables, efficacité énergétique (les déperditions représentent en moyenne environ 60 % de la consommation énergétique finale), et sobriété (baisse de nos consommations collectives et individuelles). Selon l'Agence Internationale de l'Énergie, le respect des objectifs de réduction des émissions de CO₂ exige, pour moitié, le recours aux énergies renouvelables et, pour l'autre, une sobriété énergétique. Relocalisation de la production industrielle, développement des services (et notamment des services publics), lutte contre l'obsolescence programmée sont autant de directions à prendre, non pas pour vivre avec « moins », mais vivre mieux.

Il n'y aura pas d'avenir juste socialement via « les fausses solutions », qui se limitent aux traitements des symptômes. Le développement des agrocarburants en accaparant des terres agricoles menace l'alimentation de la population mondiale. L'utilisation actuelle de l'énergie nucléaire basée sur la seule réaction de fission de l'uranium 235 présente des risques qui ont été cruellement rappelés lors de la catastrophe de Fukushima. Le coût de production au kW de ce mode de production après 40 ans reste supérieur de 33 % à celui du solaire et près du double de l'éolien terrestre. En outre la gestion des déchets de fission n'est pas résolue. Un scénario de transition énergétique sûr et durable implique par conséquent d'initier au plus vite un scénario de sor-

tie de la production d'énergie électrique basée sur la fission de l'uranium et de recherche de nouveaux modes de production.

La transition écologique doit être l'occasion d'améliorer les conditions de travail et d'encourager la réappropriation sociale de la question énergétique, plutôt que de renforcer les logiques du capital. De même, la reconversion nécessaire des métiers doit être l'occasion d'un renforcement de la démocratie sociale en permettant aux salarié-es et à leurs organisations de participer à la définition des besoins et des conditions de formation. Les politiques de sobriété doivent être guidées par un principe de justice sociale et de réduction des inégalités.

Pour que le processus de transition soit soutenu par la majorité de la population, il faut rompre avec l'idée que la transition écologique serait synonyme de régression sociale. Celle-ci peut au contraire représenter un véritable progrès humain en permettant, via une meilleure répartition des ressources, la satisfaction des besoins essentiels de tous et toutes.

1.3. Quelles propositions de la FSU pour une transition écologique socialement juste ?

1.3.1. Enseignement supérieur et recherche

Le système néolibéral entrave la participation des citoyen-nes et des travailleurs et travailleuses, y compris des scientifiques, aux décisions relatives aux grands enjeux de société, en particulier ceux de durabilité globale. Il oriente la recherche scientifique vers des intérêts à court terme qui ne sont pas ceux de la durabilité globale, et interfère dans les formations universitaires pour les restreindre aux seuls besoins d'emplois.

Afin de contribuer aux réponses indispensables aux problèmes environnementaux, économiques et sociaux, la

recherche doit bénéficier de programmes publics qui accordent une pleine liberté aux chercheur-es et enseignant-es-chercheur-es et qui reposent sur des coopérations internationales associant l'ensemble des pays et des organisations syndicales ou citoyennes, et bénéficiant de financements publics à la hauteur des enjeux. Les formations universitaires doivent pouvoir développer, en lien avec la recherche, l'esprit critique et les connaissances de base pour la vie citoyenne et professionnelle au profit de toutes les catégories sociales et générationnelles. Les scientifiques et leurs organisations syndicales doivent interagir avec les organisations syndicales des travailleurs et travailleuses, comme celles des citoyennes, de tous les pays, afin d'imposer aux gouvernements des politiques durables en matière de climat, d'écosystèmes, d'urbanisation, d'alimentation, d'eau, d'énergie, de santé, d'économie, d'emploi...

1.3.2. Droit d'accès aux ressources (Eau, énergie...)

L'accès à l'énergie est un besoin essentiel qui ne peut être régi par des logiques financières. La financiarisation de l'énergie, et les fluctuations spéculatives qui lui sont liées, s'est accompagnée d'une privatisation des réseaux de distribution, comme en Europe au cours des années 2000. Pour garantir une transition énergétique socialement juste, l'ensemble du secteur énergétique doit revenir sous contrôle public. La question se pose de la gratuité des premières quantités d'énergie et d'eau consommées, de même que celle de tarifs prohibitifs au-delà de certains seuils. Cela permettrait de répondre à la précarité énergétique en garantissant l'accès des couches populaires à des biens communs fondamentaux, tout en distinguant un bon usage d'un mésusage afin de réduire la quantité globale-

ment consommée. La nationalisation de secteurs énergétiques ne conduit pas forcément à une orientation plus conforme aux besoins écologiques de l'humanité: la transition écologique doit offrir de nouvelles perspectives démocratiques garantissant la participation aux décisions des salarié-es et de leurs organisations ainsi que des consommateurs et consommatrices.

1.3.3. Réorientation de l'industrie

(Manque une phrase de contexte)

Mettre un terme à la désindustrialisation doit s'accompagner d'un double mouvement de relocalisation de la production et d'innovations industrielles afin de développer des productions utiles socialement et à faible empreinte écologique. Les innovations doivent tendre à rompre avec la logique de l'obsolescence programmée et d'une production de masse du « tout jetable », pour privilégier des biens durables, de qualité, recyclables et/ou capable d'évolutions.

Le pilotage de la redéfinition des filières stratégiques doit se faire sous contrôle public, un plan massif d'investissements dans des infrastructures utiles est nécessaire.

1.3.4. Le secteur agricole est à la fois responsable et victime

Par l'utilisation abusive de produits fertilisants d'origine industrielle, l'agriculture, responsable de 18 % des émissions de GES, contribue au réchauffement climatique. Le développement d'élevages intensifs et des monocultures qui nécessitent beaucoup d'engrais et de pesticides, ne fait que l'accentuer. La France est aujourd'hui en 3^e position pour le recours aux pesticides avec des impacts négatifs en termes de santé humaine, biodiversité, qualité air/eau.

A cela s'ajoute la déforestation, pour étendre l'espace cultivable et le transport des marchandises, produites toujours plus loin.

Mais l'agriculture est elle-même victime des changements climatiques: la fréquence et l'intensité des événements extrêmes sont dévastatrices. L'insécurité alimentaire se développe, contraignant des centaines de millions de personnes à migrer.

L'urbanisation conduit à ce que des centaines d'hectares de terres agricoles disparaissent en France chaque jour au profit de l'extension de zones urbaines ou industrielles.

La société de consommation conduit à ce que le tiers de la production mondiale de nourriture soit perdue (au sud) ou gaspillée (au nord).

Dès lors, quelles propositions pour la transition écologique de l'agriculture?

1. promouvoir l'agroécologie, l'agriculture biologique et une agriculture familiale,
2. lutter contre l'accaparement des terres,
3. former dans les centres publics les agriculteurs et agricultrices (actuels et futurs) à la conversion vers l'agriculture durable,
4. faire de ces établissements des lieux d'expérimentation, de recherche et de vulgarisation de méthodes de production alternatives,
5. lutter contre le gaspillage alimentaire,
6. favoriser les circuits courts de production/distribution,
7. inverser la part respective des protéines animales et végétales dans l'alimentation,
8. interdire les OGM dans l'alimentation et l'agriculture au moins à l'échelle européenne.

1.3.5. Logement

Les logements et les bureaux sont les plus gros consommateurs d'énergie: ils utilisent 43,2 % de la consommation énergétique, et émettent 19,6 % des GES.

D'autre part, la crise du logement est patente: l'insuffisance du nombre de

logements disponibles conduit à une hausse des prix et des loyers, dont la part prise dans la consommation des ménages est insoutenable, notamment pour les classes populaires. Il faut stimuler les travaux de rénovation, soutenir la construction de logements économes en énergie, garantir les objectifs en logements sociaux dans chaque commune, faire appliquer la loi de réquisition des logements et bureaux vides.

1.3.6. Transports

Les transports émettent 26,2 % des GES, plus qu'aucune autre activité. De par les conséquences environnementales et sur les conditions de vie, la question du transport est primordiale. Le développement des transports collectifs, notamment ferrés, doit être une priorité. La FSU s'oppose à la libéralisation des transports par autocar (loi Macron) et aux fermetures de dessertes ferroviaires. Un vaste plan, y compris à l'échelle européenne, d'alternative au transport de marchandises par route doit être engagé (feroutage, fret et utilisation de voies navigables).

Le transport durable, c'est à la fois un transport décarboné et le développement de transports collectifs mais aussi la gestion collective de transports individuels avec des vélos ou voitures mis à disposition des individus quand ils en ont besoin. Peut-on envisager la gratuité des transports collectifs ? Si oui, à quelles conditions ?

1.3.7. Aménagement du territoire / GPII

Les politiques d'aménagement du territoire doivent être renforcées afin de réduire les inégalités économiques et sociales. Le maintien et le développement des services publics dans les zones rurales et les quartiers populaires est la garantie d'un égal accès à la satisfaction des besoins de la population, et participe de la cohésion sociale. Des mécanismes de péréquation financière sont

indispensables pour assurer l'égalité entre territoires.

Les projets d'aménagement doivent être cohérents avec les objectifs de la transition écologique, et soumis à des processus de décision démocratique. Ainsi, les Grands Projets Inutiles et Imposés (GPII), tel l'aéroport de Notre Dames des Landes, doivent être arrêtés.

1.3.8. Protection des travailleurs et travailleuses, reconversion, formation initiale et continue

L'abandon des industries devenues obsolètes ou non adaptées au développement durable entraînera la suppression massive de postes, notamment dans les secteurs liés aux énergies fossiles comme la pétrochimie, l'automobile... Il est impératif d'anticiper les conséquences pour ces salarié-es afin qu'ils/elles bénéficient de plans de formation professionnelle, particulièrement dans les nouvelles filières axées sur l'éco développement. La mise en place d'une fiscalité écologiste ambitieuse permettra la constitution d'un fond de financement pour assurer ces reconversions professionnelles. La relocalisation progressive de nombreuses activités doit permettre aux salarié-es concernés de ne pas subir de mobilité contrainte.

Actuellement la reconversion des salarié-es des industries vieillissantes s'avère difficile en raison de la faiblesse de la formation initiale et de l'absence de formation continue. La rapidité des changements technologiques conduira nombre de salarié-es à opérer des reconversions au cours de leur carrière, il est primordial que chaque salarié-e bénéficie d'une solide formation initiale et d'une formation continue régulière.

1.3.9. Fiscalité écologique

La fiscalité environnementale doit permettre d'inciter les acteurs économiques à modifier leur comportement :

inciter à la maîtrise de la demande en produits polluants et décarboner l'offre d'énergie.

La France est l'un des pays où la fiscalité verte est la moins importante, notamment suite aux revirements du gouvernement concernant la taxation des transports routiers. Il est urgent de programmer une fiscalité qui favorise les économies d'énergie, les changements de comportement (par exemple en matière de déplacement), qui alourdit l'utilisation des produits polluants...

Le principe « pollueur payeur » doit être effectivement mis en œuvre.

Pour que cette fiscalité écologique soit acceptée de tous et toutes, des mécanismes de redistribution, de subventions, simples et lisibles devront être créés pour les ménages les moins favorisés.

1.3.10. Politiques publiques et création d'emplois

S'engager dans la transition écologique est une opportunité pour résoudre la crise sociale et économique caractérisée notamment par le chômage de masse. Selon le scénario de Négawatt cohérent avec l'objectif de limiter la hausse des températures à 2 °C, ce sont plus de 600 000 emplois nets qui seraient créés dans les secteurs de l'énergie, du transport et du bâtiment. Quelle part doit être dévolue au secteur privé ? Quelles activités doivent être sous contrôle public ? Comment développer en France une campagne associant mouvement syndical et environnemental sur cette question ?

Les campagnes syndicales anglo-saxonnes « One Million Climate Jobs » très dynamiques, pointent la nécessité d'un développement d'emplois publics dans ces secteurs car la recherche de rentabilité du capital est incompatible avec les investissements nécessaires.

Au-delà de ces secteurs, une société « bas carbone » est une société qui fait le choix du développement des activités

de service, intensives en main-d'œuvre: davantage de services à la personne, d'éducation et de culture. Promouvoir la transition écologique, c'est donc développer les services publics!

1.4. La justice climatique au cœur du mouvement social

Au sein même de sociétés « développées » les grandes catastrophes naturelles affectent plus fortement les populations les plus pauvres. De même, la raréfaction de ressources vitales, l'eau notamment, a des conséquences inévitablement très inégalitaires dans des sociétés régies par la logique mar-

chande. Enfin, la responsabilité du réchauffement climatique est « commune mais fortement différenciée » (entre pays, au sein même de nos sociétés): 90 multinationales contribuent aux 2/3 des émissions de GES. Les efforts financiers nécessaires pour engager la transition doivent être régis par un principe de « pollueur-payeur »

Le combat contre le dérèglement climatique, pour la préservation de l'environnement, est donc pour la FSU indissociable d'exigences de justice sociale et de lutte contre les inégalités. C'est le sens qu'elle donne à son inves-

tissement dans la Coalition Climat 21. « Si le climat était une banque, les gouvernements des pays riches l'auraient déjà sauvé » (Hugo Chavez, 18-12-2009).

C'est aussi parce qu'il y a un lien entre l'urgence climatique et la logique de l'austérité, parce que le TAFTA et les autres accords de libre échange sont contraires aux politiques écologique, sociale et économique durables, parce que les banques détournent vers les paradis fiscaux l'argent nécessaire à la transition écologique et sociale, la question des alternatives aux politiques d'austérité se pose avec urgence.

Partie II. Quelles alternatives aux politiques d'austérité ?

L'austérité s'entend à la fois comme une diminution des « dépenses publiques » mais aussi comme la mise en œuvre de « réformes structurelles » qui dégradent le marché du travail, les droits sociaux et la fiscalité

II.1. En Europe

II.1.1. Instrumentalisation de la dette

L'investissement est incontournable et l'emprunt en est un des leviers. Il y a donc de bonnes dettes (assises sur des taux d'intérêts raisonnables) au service d'investissements permettant la transition écologique, la création d'emplois pour tous et toutes, une protection sociale et des services publics répondant aux besoins sociaux (santé, éducation, logement, transport, communication, eau, biens communs...).

Ces « bons » emprunts doivent être assis sur des taux d'intérêts inférieurs au taux de croissance et non assis sur les seuls marchés financiers. Les dettes publiques doivent être garanties par la BCE (cf. corpus sur annulation dette).

Dans ces conditions, un déficit public est utile.

Mais la dette actuelle est en grande partie illégitime, et pour certains pays comme la Grèce, insoutenable. Elle est devenue un instrument de domination idéologique qui, asservissant les politiques budgétaires, vise à contraindre les choix démocratiques. Le collectif d'audit citoyen sur la dette auquel la FSU participe a estimé que 59 % de la dette publique en France était illégitime. La FSU demande avec d'autres forces qu'une conférence européenne soit mise en place pour traiter de la question des dettes souveraines et retrouver le sens des solidarités. Elle doit permettre ainsi aux pays confrontés aux politiques d'austérité sévères (Portugal, Espagne, Italie, Irlande, Chypre, pays baltes, Grèce...) de retrouver des marges de manœuvre.

II.1.2. La dépense publique, c'est d'abord un investissement !

En France et en Europe, on nous ressassé que le niveau de dépense publique

(DP) serait trop élevé par rapport au PIB. Or, le ratio DP / PIB est tout simplement le signe ou non d'une forte socialisation, mutualisation et redistribution des richesses. Le niveau de DP relève d'un choix de société. Il soutient grandement l'activité économique et l'emploi, joue un rôle majeur dans la cohésion sociale et dans la réduction des inégalités. L'OCDE et le FMI ont d'ailleurs reconnu avoir sous-estimé l'impact négatif de la baisse des dépenses publiques sur le PIB.

La FSU veut :

- réhabiliter la dépense publique dont le montant doit permettre de répondre aux besoins sociaux définis démocratiquement. Les citoyens doivent être associés à son évaluation et à sa gestion,
- augmenter les budgets nationaux et européens pour financer notamment la transition écologique, en combinant investissement par le biais de l'emprunt et augmentation des recettes par une fiscalité juste et progressive

II.1.3. Vers une harmonisation fiscale au niveau européen

L'exemple des Luxleaks est révélateur de la concurrence fiscale qui se joue en Europe devenue une zone de mise en compétition entre États et non une union solidaire et coopérative. Il faut donc une harmonisation fiscale portant sur l'impôt direct sur les sociétés et sur les revenus financiers

II.1.4. Taxation des transactions financières

En 2012, 11 pays européens s'engageaient sur la voie d'une taxe sur les transactions financières, proposée par la Commission européenne sur l'ensemble des transactions financières sauf les opérations de change. Depuis, les lobbys financiers essaient de vider cette proposition de son contenu notamment en excluant les transactions sur dérivés et à haute fréquence, opérations les plus spéculatives. Après avoir écouté le lobby bancaire, les autorités françaises ont semblé avoir opéré un revirement en faveur de la taxe. Mais la négociation traîne en longueur. La FSU estime que dans le contexte budgétaire un gouvernement ne peut se passer des milliards d'euros que rapporterait cette taxe. Un des enjeux est de trouver des ressources pour financer les 100 Mds de dollars annuels du Fond vert promis par les pays développés aux pays en développement pour les aider à faire face aux dangers des changements climatiques.

II.1.5. L'Europe que nous voulons !

Début 2015, les dynamiques électorales de Syriza en Grèce et du mouvement Podemos en Espagne ont marqué la volonté de rompre avec les diktats néolibéraux qui ont conduit aux crises économique, sociale et environnementale que nous continuons de subir, et le refus des politiques austéritaires qui en aggravent les conséquences pour les populations.

La Troïka (BCE, FMI et Commission Européenne), soutenue et relayée par le conseil européen et l'Eurogroupe, dont la France, s'est acharnée à asphyxier financièrement la Grèce et à empêcher la mise en œuvre du programme de protection et de justice sociale pour lequel le gouvernement Syriza avait été démocratiquement élu. Cet acharnement a marqué, lui, la volonté de tuer les espoirs d'une Europe dont la politique monétaire, les fonds budgétaires et les politiques économiques seraient porteurs de démocratie, d'égalité, de solidarité, de progrès social et de paix dans le respect de l'environnement.

Après la dénégation des votes français et irlandais majoritairement opposés au TCE, la menace d'une sortie de la Grèce de la zone Euro et le chantage (aide financière contre politiques austéritaires) qui ont imposé un 3^e memorandum inapplicable et insoutenable, montrent combien les institutions européennes s'assoient sans scrupule sur les choix faits par les peuples, dès lors que ceux-ci remettent en cause leur orientation néolibérale. C'est la démocratie qui est bafouée, favorisant le rejet de la politique par les populations et le sentiment anti-européen sur lequel surfent les extrêmes-droites.

Ce n'est pas cette Europe-là que nous voulons !

L'Europe que nous défendons ne pourra voir le jour sans une large et profonde remise à plat de ses institutions (commission européenne, BCE...) et de leur fonctionnement. À son niveau et avec ses partenaires, la FSU s'y emploiera, pour que l'Europe soit celle des peuples et non celle du capital : une Europe :

- attachée à harmoniser les droits sociaux par le haut, à défendre et améliorer les protections collectives pour les salarié-es, les chômeuses et chômeurs, les précaires, les retraité-es, à éliminer les paradis fiscaux et l'évasion

fiscale des plus fortuné-es et des grandes entreprises à l'échelle de tous les pays membres ;

- ouverte et solidaire défendant l'égalité des droits et la libre circulation de toutes ses ressortissantes et luttant contre les discriminations, la xénophobie, le racisme ;

développant une politique d'accueil des migrant-es bien différente de la gestion des flux migratoires aujourd'hui à l'œuvre (cf. III.2.3).

II.1.6. Rejet des accords de libre-échange. Mobilisation pour une autre Europe

Les négociations concernant le Partenariat Transatlantique sur le Commerce et l'Investissement (Tafta) se déroulent depuis 2013 dans une opacité entretenue par les négociateurs américains et de la Commission européenne, placés sous l'influence permanente des lobbies industriels et financiers

Cette négociation vise à supprimer les derniers droits de douane (au détriment de l'agriculture), à affaiblir les réglementations sociales, sanitaires et environnementales au profit des entreprises transnationales, à donner le droit à ces entreprises d'attaquer les législations publiques devant des tribunaux arbitraux privés au motif que les règles publiques sont suspectées de porter atteinte à la rentabilité des investissements privés.

Sont plus particulièrement visés les droits sociaux, les normes protégeant la santé et les consommateurs et consommatrices, les services et marchés publics, l'éducation, le secteur financier, les réglementations environnementales, les mesures contre le réchauffement climatique notamment sur les énergies fossiles et contre la marchandisation des ressources naturelles. La FSU participe au collectif Stop Tafta et demande l'arrêt des négociations. Elle demande que l'accord Canada-Union européenne (CETA) ne soit pas ratifié. Elle dénonce également les négociations

secrètes menées à Genève entre une vingtaine de pays dont l'UE et les États-Unis, pour aboutir un nouvel accord sur les services (TISA) dans le but de libéraliser encore davantage ce secteur.

II.2. En France

II.2.1. Interroger la politique de l'offre, le Pacte de responsabilité...

Le gouvernement mène depuis 2013 une « politique de l'offre » qui vise à réduire fortement le « coût » du travail au nom de la compétitivité. Il a d'abord créé en 2013 le Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) qui permet aux entreprises de réduire leur impôt sur les salaires versés jusqu'à 2,5 Smic (à hauteur de 4 % en 2014, 6 % en 2015 puis 9 % en 2016) pour un coût projeté de 19,5 Mds € en 2017. Il a ensuite mis en place le Pacte de responsabilité qui prévoit notamment des mesures d'allègement des cotisations sociales acquittées par les employeurs jusqu'à 3,5 SMIC (20,5 Mds € en 2017). Ces nouveaux cadeaux sont offerts aux entreprises sans aucune exigence de contrepartie en matière de création d'emplois. L'inversion de la courbe du chômage n'est toujours pas au rendez-vous et les inégalités continuent de se creuser. Mais le gouvernement s'obstine dans ses choix libéraux.

II.2.2. Les services publics, une alternative en France et en Europe

Les besoins sociaux évoluent, ils deviennent même plus importants. De la petite enfance à la fin de vie, chacun a besoin de la collectivité. La transition indispensable pour répondre à la crise climatique nécessite aussi des réponses collectives. L'intérêt général doit être la boussole de l'action publique. C'est donc plus et mieux de services publics dont la société a besoin :

des services publics accessibles à tous et toutes.

des services publics, non soumis au temps court, à la loi du marché.

Des politiques publiques mises en œuvre par des agent-es publics, contrôlées démocratiquement par des citoyen-nes usager-es, voilà une alternative aux politiques libérales qui placent toutes les activités humaines à l'aune des profit et de la rentabilité financière.

II.2.3. La fiscalité

Exploitant à bon compte les critiques d'un système fiscal devenu très injuste, les forces libérales ont mené une campagne systématique de dénigrement de l'impôt qui a d'autant plus marqué de points que le consentement à l'impôt de celles et ceux qui ont le plus besoin des services publics et des aides sociales diminue au fil des désengagements de l'État et de la réduction des dépenses publiques. Au début du quinquennat, le gouvernement a pris quelques mesures qui visaient à rétablir plus de justice fiscale mais, cédant aux « pigeons », aux « poussins » et aux lobbys en tous genres, il a vite renoncé à la grande réforme fiscale promise par le candidat Hollande.

La FSU rappelle qu'il y a pourtant urgence à mener une grande réforme fiscale qui permette de financer des services publics de qualité sur l'ensemble du territoire tout en opérant une redistribution plus juste des richesses. Les mandats qu'elle a adoptés à son congrès de Poitiers restent valables.

Ses propositions supposent notamment de remettre à plat le Crédit Impôt Recherche et le CICE qui, en servant essentiellement les grandes entreprises qui ne sont pas celles qui en ont besoin, contribuent à augmenter les dividendes au profit des actionnaires et au détriment des investissements productifs, de l'emploi et des salaires.

La récente suppression de la 1^{re} tranche de l'impôt sur le revenu et les nouvelles annonces de baisses à venir vont à l'encontre de la réforme fiscale que réclame la FSU car elles fragilisent l'action publique en prévoyant une baisse des re-

cettes fiscales. C'est par des salaires plus décents, par des prestations sociales revalorisées et par une réduction de la fiscalité indirecte que le pouvoir d'achat des ménages les plus modestes doit être revu à la hausse.

François Hollande a décidé d'aller vers un prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Cette mesure pose des questions de faisabilité et surtout de justice sociale. Prélèvement à la source, quotient conjugal, quotient familial..., la FSU devra mener un mandat d'étude sur toutes ces questions.

II.2.4. Financement de la protection sociale

Le fait d'avoir laissé notre système de protection sociale se financer par la dette et non par une augmentation des recettes a relevé d'un choix politique dont on subit encore les conséquences. Les fondements de notre système sont aujourd'hui menacés par le dogme de la réduction du « coût » du travail et de la baisse des dépenses publiques. Le Pacte de responsabilité représente un manque à gagner de 21 Mds € pour la protection sociale. La FSU conteste la quasi suppression des cotisations URSSAF au niveau du SMIC, la fin de la contribution des entreprises à la branche famille à l'horizon 2017, la suppression de la C3S qui entraîneront inévitablement de nouvelles réductions des droits et/ou une pression fiscale accrue sur les ménages. Elle réaffirme son attachement au financement de la sécurité sociale par le biais de cotisations sociales et continue de poser la question sous l'angle de la satisfaction des besoins sociaux, ce qui suppose de rechercher des recettes supplémentaires dans le cadre d'un autre partage des richesses. C'est l'ensemble des dispositifs existants d'exonérations et d'allègements des cotisations patronales qu'il faut revoir, en intégrant la problématique du CICE, parce qu'ils n'ont pas fait la preuve de

leur efficacité en matière de création d'emplois.

La FSU a noté avec intérêt la piste évoquée au Haut Conseil du financement de la protection sociale que tous les prélèvements sociaux destinés au financement de la protection sociale (CSG, CRDS, prélèvement de solidarité sur les revenus du patrimoine) soient juridiquement requalifiés comme des cotisations sociales et que seuls ceux destinés à l'action publique soient qualifiés comme des impôts. Le débat qu'elle a ouvert à Poitiers (maintien d'une contribution sociale sur les seuls revenus de placement et du patrimoine avec élargissement de l'assiette et augmentation des taux, mouvement progressif de retour des ressources issues de la CSG sur les revenus du travail vers les cotisations sociales) doit se poursuivre.

Elle rappelle sa proposition d'une révision à la hausse de la part employeur des cotisations sociales, calculée sur l'ensemble de la valeur ajoutée de l'entreprise et modulée en fonction de sa politique en matière d'emploi, de salaires et d'investissement dans l'innovation et la recherche.

Cette nouvelle dynamique de financement de la protection sociale doit par ailleurs être accompagnée d'une véritable politique de prévention en matière de santé et d'amélioration des conditions de travail pour réduire les dépenses qui affectent la sécurité sociale (assurance maladie, AT/MP).

II.2.5. Retraites

La dernière loi, publiée en janvier 2014, confirme et amplifie les régressions précédentes. Elle démontre que le choix de la réduction des droits est sans fin si on n'agit pas sur le levier des recettes supplémentaires. Les projections européennes qui prévoient que la part du PIB consacrée en France aux retraites baissera de 13,8 % en 2013 à 11,2 % en 2060 démontrent la brutalité des ré-

formes engagées. La FSU réaffirme les choix alternatifs qu'elle a adoptés à Poitiers.

Le gel des pensions de base jusqu'au 1^{er} octobre 2016, la suppression de la 1/2 part fiscale aux veufs et veuves ayant élevé des enfants et la fiscalisation brutale de la majoration de pension de 10 % pour les retraité-es ayant élevé 3 enfants ont des effets redoutables sur le pouvoir d'achat des retraité-es alors que leurs dépenses contraintes continuent de progresser.

Alors que les réserves accumulées depuis 1998 par les régimes complémentaires AGIRC ARRCO des salarié-es du privé seront bientôt épuisées, le MEDEF refuse aujourd'hui toute hausse des cotisations pour rétablir l'équilibre financier à l'horizon 2020 et veut faire reposer les efforts de financement sur les seuls salarié-es et retraité-es. Dépit de ne pas avoir obtenu par la loi en 2014 un nouveau recul de la borne d'âge légal, il cherche à imposer une décote progressive temporaire sur les pensions complémentaires avant l'âge de 67 ans afin de décaler de fait l'âge effectif de départ à la retraite. Les négociations en cours pourraient préfigurer de nouvelles régressions sur les régimes de base, dont les pensions de réversion.

II.2.6. Santé

Les désengagements successifs de l'assurance maladie obligatoire (AMO) ont renforcé les inégalités dans l'accès aux soins. Pour être mieux remboursé-e, il faut souscrire à une complémentaire santé dans le cadre d'un système d'assurance extrêmement concurrentiel qui va à l'encontre des solidarités de la sécurité sociale car les tarifs varient généralement selon l'âge de l'assuré-e et la gamme des prestations offertes au lieu d'être proportionnels aux revenus. La généralisation au 1^{er} janvier 2016 des contrats collectifs d'entreprise pour toutes les salarié-es du privé laisse sur

la touche les chômeurs et chômeuses de plus d'un an, les agent-es publics, les retraité-es. Elle aura des effets redoutables car elle favorisera les instituts de prévoyance et les assureurs privés au détriment des mutuelles. Elle transfère de fait une partie du financement des dépenses de santé vers un système profondément inégalitaire.

Malgré la généralisation annoncée du tiers-payant, la loi de modernisation de la santé adoptée en octobre 2015 ne règlera pas les inégalités en matière de santé : elle ne revient pas sur les désengagements passés de l'AMO et ne remet pas en cause un système de soins à plusieurs vitesses. La FSU réaffirme avec force l'urgence à reconquérir un système de santé universel de haut niveau pour tous et toutes. Ses propositions pour une nouvelle organisation des soins restent valables. Elle conteste le plan d'économies de 3 Mds d'euros imposé aux hôpitaux publics d'ici 2017 alors que leur sous-effectif chronique est notoire. Sans nier la nécessité de s'attaquer aux dépenses inutiles (en développant par exemple les génériques pour faire baisser le prix des médicaments), elle conteste la logique comptable du gouvernement qui vise à rogner sur la qualité des soins, en pénalisant les patient-es et en alourdissant la charge de travail des personnels hospitaliers.

La loi d'adaptation de la société au vieillissement manque cruellement d'ambition : faute d'un financement suffisant et solidaire, elle ne fait aucune référence aux services publics, ne traite pas des EHPAD ni des missions des personnels pour l'aide à domicile. Son report est inacceptable et pose à nouveau la question de l'utilisation de la CASA que les retraité-es imposables paient depuis 2013 pour la financer

II.2.7. Politique familiale

Pour réaliser des économies sur les prestations familiales tout en réduisant

les cotisations patronales pour la branche famille, le gouvernement a fait le choix de ne pas revaloriser la plupart des prestations mais aussi de recentrer l'allocation de base de la PAJE puis les allocations familiales sur les ménages les plus modestes en modulant les montants en fonction de leurs revenus. La FSU conteste ces choix qui remettent en cause l'universalité des droits. Il est normal et juste que les ménages les plus aisés contribuent davantage aux dépenses publiques et sociales (selon le principe fondateur « chacun cotise selon ses moyens ») mais il faut qu'ils puissent en retirer un bénéfice quand ils en ont besoin. La FSU rappelle que les allocations familiales ont vocation à compenser partiellement les dépenses liées à l'entretien d'un-e enfant (redistribution horizontale) et que c'est par la fiscalité que doit s'opérer la redistribution verticale.

La pérennité de notre système de protection sociale passe par le consentement de tous et toutes à son financement. Un tel consentement suppose des droits protecteurs et universels.

Le quotient familial joue un rôle anti-redistributif (il favorise les ménages aisés et ne profite pas aux ménages non imposables). Ne faut-il pas demander sa suppression au profit d'allocations familiales revalorisées versées dès le/la 1^{er} enfant qui retrouveraient un caractère universel ?

11.2.8. Jeunes

Près de 2 millions de jeunes sont actuellement sans diplôme, sans formation et sans emploi. Près d'un-e jeune actif sur 4 est au chômage. Cette surexposition a été accentuée par la crise et perdure. Diplômé-es ou non, les jeunes restent les victimes de la crise : 20 % vivent sous le seuil de pauvreté. La précarité matérielle des jeunes a des conséquences sur leur capacité à se loger, se soigner... L'ac-

cès des jeunes à un premier emploi stable, aux droits doit être amélioré. Les jeunes doivent pouvoir être mieux associé-es aux décisions les concernant.

11.2.9. Emploi et travail

La question de l'emploi reste la préoccupation majeure de la population. Le chômage reste à un niveau très élevé avec près de 5,5 millions de demandeurs et demandeuses inscrits à Pôle Emploi. Les réponses du gouvernement consistant essentiellement à réduire drastiquement les dépenses publiques pour financer les cadeaux fiscaux aux entreprises sont un échec. Le CICE, le CIR et le Pacte de responsabilité n'ont pas montré leur efficacité. La progression quantitative des emplois doit découler de la transition écologique avec ses multiples conséquences (habitat, transport, énergie, nouvelles filières, reconversions), d'une nouvelle politique de ré-industrialisation, de relocalisations, de développement des services publics et de l'emploi public, avec la satisfaction des besoins sociaux.

Le recours massif aux emplois aidés n'est qu'une réponse partielle et insatisfaisante au problème du chômage. La réduction du temps de travail doit être envisagée : sous quelle forme, à quelle hauteur ?

Les droits à la formation professionnelle pour tou-tes les chômeurs et chômeuses doivent être améliorés. Cela nécessite le renforcement et le développement des moyens et des missions de Pôle Emploi. Or c'est à la généralisation des équipes dédiées au contrôle de la recherche d'emploi et des chômeurs et chômeuses que l'on assiste alors que les entreprises peuvent user de différentes exonérations de charge sans le moindre contrôle. L'effectif des inspecteurs et inspectrices, et contrôleurs et contrôleuses du travail doit être augmenté.

11.2.10. Conditions de travail, droit du travail

Les salarié-es sont de plus en plus exposés à la souffrance au travail (souffrance psychique, troubles musculo-squelettiques, épuisement professionnel). L'organisation du travail est de plus en plus stressante : pressions multiples, exacerbation de la concurrence au travail, développement de formes de contrats asservissantes, nouvelles formes de management... et participe de l'intensification de la subordination au travail... Tous les syndicats sont confrontés au mal-être au travail : comment se réapproprier la question des conditions de travail ? La FSU porte l'idée que les agent-es sont acteurs et actrices et expert-es de leur travail, qu'ils/elles sont légitimes pour réfléchir sur le contenu et l'organisation de leur travail. Les CHSCT révèlent aujourd'hui toutes les inquiétudes concernant la santé et la sécurité au travail. Dans le cadre des négociations à la fonction publique sur la qualité de vie au travail, la FSU s'est impliquée pour y voir énoncés des droits nouveaux : expression directe des agent-es sur leur travail, droit d'alerte sur des difficultés de mise en œuvre de politiques publiques néfastes, études d'impact obligatoire en cas de réorganisation de service.

A l'heure où il faut favoriser une véritable réappropriation du travail, la libération du temps de travail et développer de nouveaux droits, la loi Macron limite les prérogatives des tribunaux prud'homaux, de la médecine du travail et de l'inspection du travail, simplifie les licenciements et dépénalise le délit d'entrave aux instances représentatives du personnel. Elle libéralise le travail dominical et de nuit avec de surcroît des contreparties financières inégalitaires voire inexistantes et renvoyées à la négociation locale. La FSU dénonce les conséquences de cette loi, en particulier pour les femmes, majo-

ritairement concernées par le travail dominical dans les commerces, la précarité et les temps partiels.

Le gouvernement entend désormais s'attaquer au Code du travail en faisant prévaloir la négociation au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle sur la loi. Cette inversion de la hiérarchie des normes pénaliserait fortement les salarié-es.

La FSU veut engager la réflexion sur un nouveau statut du travail salarial pour contrer toutes les initiatives patronales qui sont de nature à diminuer les droits des salarié-es.

II.2.11. Salaires

Entre 1999 et 2013, la productivité du travail a augmenté de 5,4 % alors que les salaires n'ont augmenté que de 0,4 %. Les salarié-es doivent bénéficier de l'augmentation de la productivité et de l'amélioration des qualifications. Une répartition plus favorable entre salaires et capital favoriserait l'emploi. L'égalité salariale

femme/homme, loin d'être acquise, reste un objectif majeur à atteindre. Un bilan des inégalités salariales doit être publié annuellement. Ces mesures doivent s'accompagner d'un resserrement de l'échelle des revenus : quelle définition d'un revenu et d'un patrimoine maximum, comment définir un niveau de SMIC pour vivre décemment ?

II.2.12. Politique de la Ville

Depuis plusieurs années, la « politique de la ville » ne fait pas l'objet d'un pilotage cohérent et satisfaisant (plus de réunion du Conseil National des Villes). Il est pourtant plus qu'urgent de renforcer les moyens de lutte contre les déterminismes sociaux et territoriaux. Seule une politique de la ville ambitieuse, bien au-delà des simplifications de la loi de programmation pour la Ville et la cohésion urbaine votée en 2014, pourra aider à développer la mixité sociale en associant étroitement les politiques d'éducation

prioritaire, d'aménagement du territoire, du logement, de l'emploi, de la culture...

II.2.13. Le droit à la Culture est un droit constitutionnel

Une politique culturelle nationale est essentielle si l'on veut préserver la démocratie culturelle, la sauvegarde du patrimoine et l'aide à la création. Mais c'est désormais une conception consumériste de la culture qui s'impose, où tout secteur qui ne serait ni autosuffisant ni générateur de profit est condamné, quels que soient les besoins sociaux qui ont inspiré sa création.

Le patrimoine, le spectacle vivant, l'écriture, les arts plastiques, les arts de l'image et l'action culturelle sont en danger. Ils ne pourront être maintenus qu'avec un service public culturel fort (État ou collectivités selon le niveau de pertinence) doté de moyens suffisants pour assurer la permanence et contribuer à réduire les inégalités sociales et territoriales.

Partie III. Pour les droits des peuples, libertés publiques

III.1. Libertés publiques et droits humains

III.1.1. Égalité des droits et lutte contre les discriminations

Pour la FSU, une société inclusive est une société sans discrimination, qui garantit l'accès de toutes et tous aux droits fondamentaux, tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et dans laquelle chacun-e est et se perçoit l'égal-e de l'autre. La construction de cette société inclusive est exigeante, tant sur les questions de droits que sur celles des moyens. Elle doit s'accompagner d'une promotion de la diversité qui passe par l'école mais aussi l'obtention de l'égalité des droits

dans tous les actes de la vie.

III.1.1.1. Lutte contre les discriminations racistes

A l'opposé de ces valeurs, des politiques et des médias continuent de construire la figure de l'étranger indésirable, voire dangereux, et alimentent ainsi racisme et xénophobie(s). Parallèlement, les discriminations exacerbent les inégalités de revenus et de richesses. La FSU dénonce l'impunité relative à ces discriminations, notamment à l'embauche, au logement... Elle exige l'abolition des lois dont la persistance entretient l'idée de « citoyen-nes de seconde zone », de-

mande notamment que la promesse de l'extension du droit de vote soit tenue, que le projet de récépissé contre les contrôles au faciès se concrétise.

III.1.1.2. Accessibilité universelle, construction d'une société inclusive

Alors que la loi du 11 février 2005 relative au handicap avait donné 10 ans pour rendre accessibles tous les lieux accueillant du public, un nouveau délai a été donné, allant jusqu'à 9 ans supplémentaires, preuve s'il en est que les intentions n'ont pas été suivies des moyens nécessaires. Le décret concer-

nant l'accessibilité des lieux de travail n'est par ailleurs toujours pas sorti.

Selon l'ONU, le principe de l'accessibilité universelle vise à concevoir les produits et les environnements « qui soient, autant que faire se peut et de la manière la plus indépendante et naturelle possible, accessibles, compréhensibles et utilisables par tous, sans devoir recourir à des solutions nécessitant une adaptation ou une conception spéciale. »

Cette notion ne se limite pas au handicap. Le Service public, par principe, est particulièrement concerné, mais les moyens lui manquent trop souvent pour répondre à cette exigence. L'accès à l'énergie, à la culture et la communication... ne sont toujours pas garantis dans notre pays. Le droit au logement, conquis suite aux mobilisations des sans domicile fixe n'est toujours pas rentré dans les faits faute de places d'hébergement durable, le renforcement de la loi SRU doit être effectivement mis en œuvre, et la loi « Dufflo », pourtant limitée dans ses ambitions, a été vidée pratiquement de son contenu.

III.1.1.3. Droits des enfants

Les enfants sont touché-es de plein fouet par l'aggravation de la pauvreté et la précarisation de populations toujours plus importantes. Cela remet en cause les droits des plus fragiles : accès à la scolarisation plus difficile voire entravé pour les enfants de sans-papiers, Roms, gens du voyage, mineur-es isolés. Le droit à la scolarisation n'est toujours pas effectif pour tous et toutes.

III.1.1.4. Filiation - Parentalité

L'ouverture du mariage aux couples de mêmes sexes n'a pas entraîné une égalité pleine et entière de toutes les familles. Le droit continue de discriminer les familles homoparentales, par exemple des femmes se voient encore refuser l'adoption de l'enfant de leur épouse par certains tribunaux. Cela crée des situations d'insécurité juridique pour

les enfants. De même, l'abandon du projet de loi relatif au parent social a privé les enfants d'un lien officiellement établi avec leur beau-parent dans les familles recomposées.

La reconnaissance légale des familles dans leur diversité (homoparentales, monoparentales, recomposées...) est d'autant plus urgente qu'elles ont été stigmatisées par les offensives réactionnaires. C'est une question d'égalité des droits et d'intérêt supérieur des enfants. La Cour de cassation l'a d'ailleurs pris en compte, suivant en cela la CEDH, puisqu'elle s'est prononcée en faveur de la transcription à l'état civil d'enfants nés par GPA à l'étranger.

La FSU revendique l'accès à la PMA pour toutes les femmes, et une meilleure prise en compte de la filiation sociale : co-parentalité, statut du beau-parent, présomption de parenté pour l'épouse de la mère biologique, reconnaissance des filiations homoparentales en mairie ...

III.1.1.5. Accès à l'information et la communication

L'accès à une information objective et diversifiée est sérieusement compromis par la concentration de la presse, y compris régionale, dans les mains de quelques grands groupes alors que les aides publiques sont très inégales.

La loi sur le renseignement comporte nombre de dispositions attentatoires aux libertés qui ouvrent les possibilités d'une surveillance de masse. Avec d'autres, la FSU doit sensibiliser à la protection de la vie privée et aux libertés individuelles, aux risques de fichage institutionnel et de profilage commercial, qui s'opèrent via les réseaux sociaux et les « géants du net » en particulier. Elle revendique l'application effective du droit à l'oubli.

Les nouvelles pratiques commerciales liées au développement des livres numériques appellent à la vigilance. La FSU revendique que l'accès numérique

à la culture soit le plus démocratique possible, tout en permettant le respect des droits des auteur-es et artistes. Internet voit également se développer une culture du partage et de la coopération, qui sous-tend par exemple la communauté du logiciel libre, dont la FSU promeut l'esprit.

III.1.2. Questions sécuritaires vs droits humains

Le renforcement des politiques sécuritaires mises en place sous la présidence précédente s'est poursuivi lors de cette mandature. Présentée fallacieusement comme une réponse au terrorisme, la loi sur le renseignement constitue une restriction des libertés individuelles et constitue une menace sur les libertés publiques. Pour la FSU, si la sécurité de toutes et de tous doit être assurée, elle ne peut être prétexte à restreindre les libertés individuelles.

Les informations disponibles montrent que les cas avérés de jeunes concernés par des pratiques radicales sont minoritaires et ont déjà fait l'objet d'un signalement au Juge des Enfants. Or, à la PJJ, le plan de lutte contre la radicalisation met en péril le secret professionnel et crée un climat de suspicion propice à toutes sortes de dérives réactionnaires. Il tend à stigmatiser fortement certain-es adolescent-es qui sont surtout en recherche de repères ou dans des attitudes provocatrices

S'agissant des adolescent-es revenant de séjours dans des zones à forte présence de l'État Islamique, la FSU rappelle que ce sont avant tout des adolescent-es qui doivent bénéficier d'une attention particulière dans le cadre de la PJJ.

III.1.2.1. Répression, fichage lois sécuritaires

La plupart des poursuites engagées par le gouvernement Sarkozy contre des syndicalistes, des militant-es d'associations ou de partis ont été maintenues.

Il y en a toujours aujourd'hui, sous le gouvernement actuel. Un observatoire de la répression anti-syndicale a donc été mis en place avec l'association Copernic et de nombreuses organisations, dont la FSU. L'amnistie et l'arrêt de toutes les poursuites contre les militant-es restent une exigence de la FSU. Malgré la victoire contre le fichier Edvige, les créations de fichiers se multiplient, avec de moins en moins de résistance. Les tragiques événements de janvier 2015, qui ont provoqué une forte inquiétude et une légitime aspiration à la sécurité, ont été utilisés pour imposer la loi sur le renseignement. La surveillance, quand elle est nécessaire, doit être exercée sous l'autorité et le contrôle du juge. L'État ne peut être son propre contrôleur, et le contrôle a posteriori n'offre aucune garantie démocratique. La FSU poursuit son combat contre le fichage et demande qu'un audit soit réalisé par le Parlement sur la question des fichiers, leur finalité et leur interconnexion.

Le FNAEG (Fichier National Automatisé des Empreintes Génétiques) doit revenir à sa finalité première. Les militant-es associatifs, politiques et syndicaux doivent en être sortis immédiatement, et les poursuites contre celles et ceux qui refusent les prélèvements génétiques doivent être levées.

III.1.2.2. Droit au séjour et asile

III.1.2.2.1. CESEDA

Tant que les migrant-es seront considérés comme dangereux et non pas en danger, aucune politique positive d'immigration ne sera possible. Le nouveau Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile (CESEDA) voté le 22 juillet 2015 par l'Assemblée nationale ne déroge pas à cette vision politique de l'immigration. Il met en place un titre de séjour pluriannuel, d'une validité de deux à quatre ans, ou moins s'il s'agit d'un-e travailleur ou travailleuse en situation de

CDD ou d'intérim, accordé après un premier titre d'un an. Cette mesure entend simplifier l'accueil des étrangères en situation régulière, mais elle apporte plus de précarité et de contrôle sur les migrant-es, contrairement à la carte de résident de 10 ans qui disparaît progressivement. Les articles 8 et 25 du nouveau CESEDA poursuivent un objectif de contrôle du séjour par tous les moyens possibles. Ainsi en va-t-il de la possibilité offerte aux Préfectures de consulter les fichiers de Pôle Emploi, des banques ou des écoles, pour vérifier que la situation du/de la migrant-e n'a pas changé et se garder la possibilité de lui retirer sa carte de séjour.

La FSU ne peut tolérer cette intrusion dans la vie privée des migrant-es. L'ensemble des données personnelles qui seront recueillies auprès des différentes autorités administratives, des entreprises et des établissements scolaires, dépassent largement les besoins de contrôle de la sincérité et de l'exactitude des déclarations faites par les étrangères. En corollaire, la FSU n'accepte pas le rôle d'informateurs que la loi veut donner aux personnels des administrations concernées.

La FSU revendique déjà l'interdiction de la rétention des mineur-es, en famille ou isolés. Ce mandat est toujours d'actualité puisque cette rétention est pour la première fois évoquée dans un texte de loi. Pour la FSU, la rétention des mineur-es doit être définitivement interdite par la loi, et pas seulement « encadrée ». La loi républicaine a pour vocation de protéger les plus faibles et d'offrir au Service Public les moyens d'apporter secours, aide et soutien à celles et ceux qui sont dans le besoin. Elle n'a pas pour objectif d'opérer le tri entre eux, ni celui de circonstancier son aide.

III.1.2.2.2. Mineur-es isolés étrangers

Les mineur-es isolés étrangers ne sont aujourd'hui que très rarement pris en charge par l'aide sociale à l'enfance,

leur minorité étant régulièrement remise en doute par les autorités. La FSU milite pour que soit appliquée la règle du bénéfice du doute, de manière à ouvrir leur droit sur une prise en charge et une mise sous protection de l'État. Elle demande l'abandon des tests osseux. La scolarisation de ces jeunes doit être systématiquement privilégiée. Ils doivent aussi pouvoir bénéficier d'une prise en charge pérenne par la collectivité, notamment en matière de soins et d'hébergement, permettant à ceux qui le souhaitent de s'installer en France à leur majorité.

III.1.2.2.3. Roms

Les populations Roms vivant sur le territoire français sont des Européen-nes à part entière mais leurs droits ne sont pas respectés et ils/elles sont précaires parmi les précaires. Des solutions respectueuses des droits doivent être trouvées. C'est pourquoi la FSU a participé en 2015 au Tribunal Populaire contre les violences faites aux Roms. Elle s'est engagée à poursuivre l'action de celui-ci en direction des élu-es et des administrations pour que les droits à la scolarité, à la santé et au logement... soient enfin respectés

III.1.2.3. Justice des mineur-es

La justice des mineur-es doit être l'un des piliers garantissant le droit et le statut de l'enfant.

Or, les lois répressives dont celles héritées de l'ère « Sarkozy » continuent de régenter la Justice des mineur-es. Les procédures accélérées (jugement à délai rapproché, présentation immédiate...) contreviennent à la primauté de l'éducatif, essence même de l'Ordonnance de 45. Elles focalisent sur l'acte plutôt que sur le cheminement de l'adolescent-e et banalisent l'enfermement.

Les Tribunaux Correctionnels pour Mineur-es ne sont toujours pas supprimés.

Dans les Centres Éducatifs Fermés (CEF) désormais au nombre de 51, on note de nombreux dysfonctionnements et d'atteintes graves, régulières et avérées aux droits des mineur-es.

Les moyens humains, matériels et financiers importants consacrés à ces structures pourtant inefficace seraient plus utiles pour développer des dispositifs préventifs et éducatifs.

La FSU revendique l'abrogation des lois répressives, la transformation des CEF en lieux d'hébergement classique et la réorientation des moyens vers les services de milieu ouvert. Elle prône une justice émancipatrice qui favorise l'accompagnement éducatif des adolescent-es dans le temps avec des moyens et des espaces adaptés à la spécificité de leur âge et de leurs problématiques.

III.1.2.4. Politique pénale

Sur le plan de la politique pénale et de l'exécution des peines, les trois dernières années ont été marquées par une rupture avec les vellétés populistes visant à surfer sur la peur et le sentiment d'insécurité, à réagir plus qu'à agir en multipliant les textes de circonstances, sans cohérence, dans le sillage de faits divers médiatisés et instrumentalisés. La loi du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales a, dans sa substance, cristallisé le changement de paradigme en déplaçant le centre de gravité de la prison à la probation. L'exécution des peines dans la communauté et les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP) sont, enfin, reconnus. Conformément aux revendications de la FSU, des travaux de réflexion visant à renforcer l'individualisation et la cohérence de l'accompagnement des publics contraints sont engagés au sein de l'administration pénitentiaire. Enfin, cette dernière tend à s'ouvrir en s'appuyant sur des expériences étrangères et les normes internationales, au premier

rang desquelles les règles européennes relatives à la probation. Mais la question des moyens reste un préalable incontournable. Les recrutements consacrés dans le cadre de la loi d'août 2014 sont importants, mais insuffisant pour une pleine mise en œuvre des objectifs qu'elle porte. L'État doit poursuivre cet effort au-delà du plan triennal 2015/2017. L'architecture pénale doit être simplifiée et plus compréhensible, tant pour les justiciables que pour les professionnel-les ; à cet égard, le sursis avec mise à l'épreuve doit être supprimé, et la contrainte pénale doit pouvoir intégrer l'ensemble des autres mesures exécutées dans la communauté. En juillet 2014, la mobilisation des personnels et de la société civile a mis le Sénat en échec sur sa volonté de privatiser l'exécution des peines, à travers la mise en œuvre de la contrainte pénale par le secteur associatif socio-judiciaire. La FSU réaffirme le caractère régaliens des missions d'exécution des peines. Si l'ensemble de la société civile doit s'investir dans la prise en compte des publics sous main de justice, si les associations ont un rôle majeur à jouer sur le plan socio-économique, « travailler avec » n'est pas travailler « à la place de ».

III.2. Questions internationales, droits des peuples et paix.

III.2.1. Moyen-Orient

Le Moyen-Orient se déchire avec une multiplication des zones de conflits et de guerres civiles sur fond d'interventions extérieures (de puissances régionales et maintenant internationales). Les interventions militaires extérieures, à commencer par celles menées au nom de la démocratie, comme en Irak en 2003, sont les premières responsables de la destruction des sociétés, de l'émergence d'organisations sectaires et des guerres civiles au Moyen-Orient mais également en Libye. Les premières victimes sont les populations civiles.

La FSU est aux côtés du peuple syrien contre le régime de Bachar El Assad responsable des 9/10^e des assassinats en Syrie et contre Daesh.

Le mouvement syndical a la responsabilité de porter des exigences comme celle d'assurer une aide d'urgence aux réfugié-es, de répondre aux besoins élémentaires de nourriture, santé, éducation. Et aussi d'exiger du gouvernement français et des autres gouvernements européens qu'ils organisent un accueil digne et à grande échelle de celles et ceux qui fuient la tragédie, plutôt que de les laisser se déchirer sur des barbelés ou de se noyer en Méditerranée.

III.2.2. Justice en Palestine

Sur le terrain la situation pour le peuple palestinien ne cesse de se détériorer : expansion continue de la colonisation en Cisjordanie – accompagné de déplacements de population - annexion continue de Jérusalem-Est, poursuite du blocus de Gaza - accompagné de bombardements réguliers-approfondissement des lois discriminatoires à l'encontre des Palestinien-nes citoyennes d'Israël, prisonnier-es politiques toujours très nombreux - avec ou sans procès. Chaque jour de nouvelles provocations ont lieu sur l'esplanade des mosquées, de nouveaux affrontements ont lieu, menaçant la région d'une nouvelle conflagration

Ainsi les violations du droit international par le gouvernement israélien, le plus à droite de son histoire, ne cessent de se multiplier rendant caduc le processus d'Oslo sans que cela ne provoque de réelles réactions internationales.

Les conclusions du tribunal Russell pour la Palestine sont d'une dramatique actualité lorsqu'elles qualifient les pratiques de l'État israélien à l'encontre de la population palestinienne (aussi bien sur le territoire israélien que dans les territoires occupés) de violation de "l'interdiction internationale de l'apartheid".

Les droits des femmes, grâce aux luttes, ont connu quelques avancées en France, comme le remboursement à 100 % de l'IVG (mars 2013) ou la suppression du délai de réflexion (avril 2015).

Mais le bilan global de la situation des femmes n'est pas pour autant positif, le plafond de verre existe toujours et des régressions apparaissent. Rien n'est jamais acquis.

Les politiques d'austérité compromettent la santé des femmes et le droit à l'IVG : baisse des financements des CIVG, maternités-usines, collectivités territoriales diminuant les subventions au Planning familial pour des raisons budgétaires et/ou idéologiques. Ces politiques accentuent la précarité, le temps partiel imposé, la détérioration des services publics. La loi Macron, avec le travail du dimanche étendu, aggravera encore la situation pour les femmes.

Après avoir supprimé le ministère des Droits des Femmes, le gouvernement va supprimer l'obligation des rapports de situations comparées dédouanant les entreprises de toute prise en compte de l'égalité professionnelle.

Les lois successives sur la parité pour les élections politiques amènent des évolutions favorables à une meilleure représentation des femmes, mais sont sujettes à des stratégies de contournement de la part des partis et ne garantissent pas un égal accès des femmes aux responsabilités démocratiques à tous les niveaux, la répartition des tâches entre élu-es étant très marquée par le genre.

Dans cette période de régression, les mobilisations contre le mariage pour toutes et tous ont fait une promotion agressive de l'essentialisme, des rôles prétendument « naturels » des femmes et des hommes. Prônant la mythique complémentarité des sexes, ces offensives réactionnaires s'opposent de fait à l'égalité, et trouvent un large écho, aussi bien à l'extrême droite que dans les franges traditionalistes des religions. Ces mouvements ont amené le gouvernement à abandonner les ABCD de l'égalité, la lutte contre les stéréotypes à l'école, mais aussi à revenir sur les promesses telles la PMA pour toutes les femmes. C'est pourtant bien le système de genre (qui scinde l'humanité en deux catégories distinctes et hiérarchisées) qui conforte le patriarcat et produit Inégalités, discriminations et violences ; il faut donc œuvrer à le déconstruire, à l'école comme dans la société tout entière ! La FSU continuera à dénoncer tous les intégrismes, obstacles à l'émancipation des filles et des femmes. Elle confirme ses revendications en matière de droits des femmes.

Paradoxalement, sur le plan international, on observe une évolution positive en faveur des Palestinien-nés : après l'admission de l'État de Palestine à l'ONU, la question de sa reconnaissance progresse (136 États sur 193), la campagne internationale Boycott Désinvestissement et Sanctions (BDS) marque des points en particulier sur le volet D comme Désinvestissements des entreprises.

La FSU rappelle son engagement à une paix juste et durable entre les peuples palestinien et israélien, elle souligne son attachement à voir la sécurité des deux peuples, garantie par un accord de paix global respectant les résolutions de l'ONU (voir corpus).

L'UE peut, par des sanctions, contraindre Israël à respecter le droit international, en refusant toute aide financière aux colonies (lignes directrices européennes de juillet 2013) et en suspendant l'accord d'association UE / Israël (vote du parlement européen d'avril 2002). Elle ne le fait pas, ce qui justifie nos actions citoyennes comme notre implication dans la campagne BDS avec notamment le Collectif National

pour une Paix Juste et Durable entre Palestiniens et Israéliens.

La FSU réaffirme l'urgence de la levée totale du blocus de la bande de Gaza, sa reconstruction ainsi que le gel de la colonisation en Cisjordanie, celui de l'annexion de Jérusalem-Est, la libération des prisonnier-es politiques et la fin des mesures discriminatoires envers les Palestinien-nés citoyen-nés d'Israël. L'attitude du gouvernement français en interdisant les manifestations dans de nombreuses villes lors de l'été 2014 et en criminalisant la solidarité avec le peuple palestinien est inadmissible : la FSU rappelle sa demande de levée des poursuites contre les « boycotteurs », et l'abrogation de la circulaire Alliot-Marie. La FSU soutient la demande de saisine de la CPI pour juger les criminels de guerre.

Dans l'immédiat, la FSU exige un embargo sur le commerce des armes, première sanction pour obtenir la fin de la colonisation et l'application du droit international.

Sans attendre, la France doit reconnaître l'État de Palestine, dans les frontières de 1967 avec Jérusalem-Est

comme capitale. La France doit œuvrer à ce que l'Europe, et tous ses pays membres en fassent autant.

III.2.3. Les migrations

Les flux migratoires et leur lourd tribut humain sont autant de conséquences de la multiplication des zones de conflits sur le globe, mais aussi des inégalités entre le « Nord et le Sud », notamment en matière de répartition des richesses, d'accès à l'eau potable, à de bonnes conditions de nutrition, aux soins... La FSU exprime son effroi devant ce qu'elle qualifie de catastrophe humanitaire. Pour faire face à l'urgence de la situation, la FSU demande que soit mise en place au niveau européen une coordination pérenne et renforcée de moyens humains, matériels et financiers permettant de porter secours et assistance aux populations dont le nombre de victimes ne cesse de croître.

La FSU appelle d'urgence à une réflexion d'ensemble portant notamment sur la demande d'asile et plus généralement concernant la politique migratoire de l'Europe qui, pour contrôler

ses frontières, tourne le dos aux milliers de personnes qui risquent leur vie dans l'espoir d'une vie meilleure.

III.2.4. Europe, Ukraine

Le conflit dans l'est de l'Ukraine a causé la mort de plus de 8 000 civils et com-

battants depuis avril 2014. Malgré un accord de cessez-le-feu entre les protagonistes, celui-ci reste très fragile et n'a pas permis d'entamer de véritables négociations. Le retrait de toutes les troupes de la zone de conflit est un préalable à la résolution de ce conflit

zoOM

Zoom Extrême droite

La dynamique ascensionnelle du FN se poursuit. On aurait pu penser qu'à la suite des attentats et de son isolement lors des manifestations du 11 janvier, le FN aurait traversé une période de « trou d'air ». C'est au contraire une période de conquête qui s'amplifie bien que plusieurs facteurs limitent pour le moment son ascension vers les responsabilités politiques suprêmes. Son influence est encore limitée au sein du patronat à des secteurs particuliers (artisan-es, petit-es commerçant-es, patron-nes de très petites entreprises ou de petites et moyennes entreprises). Le grand patronat s'oppose majoritairement à son projet politique et économique (repli hexagonal, protectionnisme, sortie de l'Euro). Il manque encore de « cadres » malgré un début d'implantation municipale et départementale... Lui font également défaut des réseaux significatifs dans le monde associatif et syndical.

Mais le FN travaille à étendre son influence et contamine peu à peu la sphère politique, et les mentalités. Après les policier-es, les fonctionnaires, les enseignant-es, de nouveaux collectifs cherchent à séduire des secteurs ciblés : étudiant-es, jeunes actifs et actives, petit-es patron-nes, écologie, culture... La politique de « dédramatisation » de Marine Le Pen lisse les discours et détourne les mots. Les termes de République, Démocratie, Laïcité sont dévoyés. Porté par le tapage médiatique, le Front National se positionne ouvertement comme un parti de pouvoir.

Les résultats aux dernières élections départementales montrent un renforcement de son ancrage sur une large partie du territoire et en particulier dans les cantons des villes qu'il administre désormais. Les prochaines élections régionales peuvent lui donner également des scores élevés. La jonction entre des pans de la droite radicalisée et des secteurs populaires « rendus fous » par la crise politique, économique et sociale peut créer des mouvements profonds produisant des dynamiques extrêmement dangereuses dont il risque de profiter électoralement.

La FSU ne se résout pas à ce que ce parti puisse apparaître comme l'alternative à la situation actuelle. Elle poursuit le travail de fond engagé, notamment dans le cadre de la campagne « Uni-es contre l'extrême droite » lancée en janvier 2014 avec la CGT, Solidaires, l'UNEF, l'UNL et la Fidl, dans le prolongement de la déclaration « La préférence nationale n'est pas compatible avec le syndicalisme ! » CFDT-CGT-FSU-SOLIDAIRES-UNSA de mars 2011. Après les terribles événements du mois de janvier, la FSU a décidé avec la CGT, la CFDT, la CFTEC, la CFE-CGC, l'UNSA, et Solidaires, d'initier un travail commun dont le texte « Après le 11 janvier 2015 : Vivre-ensemble, travailler ensemble... » est la première traduction. La FSU participe aussi aux travaux de VISA, et s'implique dans les collectifs « Pour un avenir solidaire ».

La FSU s'organise sur le terrain pour porter plus que jamais ses revendications de longue date sur la justice sociale et le progrès social, qui contrecarrent celles du Front National. C'est ce qui est notamment ressorti des réunions de l'observatoire intersyndical des villes gérées par l'extrême droite, à Béziers en mai et en Moselle en octobre 2015. Les militant-es ont débattu sur les conséquences néfastes (sur la jeunesse, les personnels et le vivre ensemble) de ces politiques, dans l'objectif de mieux les combattre.

La FSU se donne les moyens de poursuivre la lutte contre la montée de l'extrême droite et de ses idées. Cela implique de poursuivre les formations, ainsi que le travail sur nos revendications pour les salarié-es et les retraité-es, mais aussi sur des sujets comme le lien salarié-es/usager-es, la place des services publics, dont l'École, le tissu associatif, les politiques du logement...

Laïcité

La prégnance dans notre société des questions liées à la laïcité et à l'exercice des droits fondamentaux est forte.

La laïcité, parce qu'elle assure à chacun-e la liberté de conscience, est de nature à créer du lien social et permet le « vivre ensemble » en s'appuyant sur des valeurs essentielles comme la solidarité, l'égalité, la justice sociale, la fraternité. Elle a été très souvent ces dernières années détournée pour opposer les citoyen-nes les un-es aux autres, y compris pour tenter de justifier la marginalisation, voire l'exclusion de certain-es.

La FSU condamne ces instrumentalisation, comme la confusion entretenue entre neutralité de l'État et de ses agent-es, et neutralité de l'espace public. Elle s'oppose à leurs corollaires que sont les mesures stigmatisant une partie de la population sur des bases xénophobes, ethniques ou islamophobes et qui rompent l'égalité des droits. Non seulement ces stigmatisations sont inefficaces pour combattre les intégrismes religieux, mais on sait où elles peuvent conduire, singulièrement en période de crise économique et sociale, et de remise en cause des valeurs démocratiques. Par leurs propos ou par leurs actes, des responsables politiques brouillent les limites de la séparation des églises et de l'État, favorisant ainsi le dévoiement des valeurs républicaines.

Des services publics pour l'égalité des droits

L'extrême droite détourne les fondements du service public au service de la préférence nationale. Dans le contexte de crise économique, politique et sociale, il est donc utile de rappeler que le statut des fonctionnaires est garant de services publics qui respectent la liberté de tou-tes les citoyen-nes. C'est en cela qu'il faut aussi le protéger des dérèglementations que prône le Ministre de l'Économie.

Avec l'obligation de stricte neutralité qui s'y rattache, ce statut permet aux agent-es publics d'assurer pour tous et toutes, sur tout le territoire, une égalité d'accès des citoyen-nes au service public de façon impartiale et sans subir quelque pression que ce soit, politique, patronale ou religieuse. Pour autant les fonctionnaires sont des citoyen-nes comme les autres et nous devons combattre les tentatives de restrictions de leur liberté, comme celle de leur imposer une obligation de réserve à l'occasion d'élections politiques par exemple.

S'appuyer sur l'école publique

L'école doit être le lieu où s'apprennent et se vivent les valeurs de laïcité, où se construit l'esprit critique, à l'abri des pressions. L'école favorise la confrontation des points de vue, elle fabrique ainsi un rempart contre la montée des obscurantismes. Dans un contexte difficile, les pratiques enseignantes ont montré qu'il est tout à la fois possible de faire respecter les principes de laïcité en bannissant tout prosélytisme et de favoriser la participation de toutes les familles. La charte de la laïcité aurait pu constituer un point d'appui pour faire travailler et discuter les valeurs de liberté et d'égalité inhérentes à la laïcité avec les élèves et les familles et les obligations de neutralité qui en découlent à

l'école. Le MEN et le ministère de l'agriculture ont omis d'y consacrer les moyens nécessaires (formation, temps...). La grande mobilisation pour les valeurs de la république, lancée avec précipitation ne répond pas aux besoins. L'école est soumise de plus en plus à la marchandisation via l'introduction de certifications privées qui concurrencent les diplômes nationaux.

Défendre l'école publique

Celles et ceux qui instrumentalisent le débat sur la laïcité au service de choix politiques sans rapport avec les valeurs qu'ils/elles prétendent défendre, ne se font pas entendre pour dénoncer les entorses à la laïcité qui perdurent. Ainsi, non seulement le financement par l'État de l'enseignement privé sous contrat, le plus souvent confessionnel, n'est pas remis en question mais la pression des lobbies du privé continue de freiner le développement des écoles, collèges ou lycées publics, plus particulièrement dans certaines régions. S'ils sont tenus de respecter les programmes nationaux, ces établissements, au nom du « caractère propre », ne sont pas tenus au respect de la neutralité et maintenant, les écoles privées sont autorisées à ne pas mettre en œuvre le décret sur l'organisation de la semaine scolaire... La FSU continue de défendre que les fonds publics ne peuvent être utilisés pour favoriser les inégalités entre les citoyen-nes et qu'ils doivent donc être réservés aux établissements publics. À cet égard les aides apportées aux officines privées de soutien scolaire par le biais de la défiscalisation doivent aussi être supprimées.

La FSU travaille aux interventions les plus larges sur ces questions. Les récentes positions de l'Observatoire de la laïcité préconisant, en Alsace Moselle, la suppression du délit de blasphème, le remplacement de la demande de dispense d'enseignement religieux par la demande explicite par l'élève par l'expression du choix par les familles du suivi de cet enseignement, la sortie de cet enseignement des enseignements obligatoires dans le premier degré, montrent que malgré tout sur certains points, les évolutions se font dans le bon sens.

Agir syndicalement

Au-delà de ses expressions propres, la FSU s'est investie, suite aux attentats de janvier 2015, dans un travail intersyndical large fondé sur la conviction que « le mouvement syndical a une responsabilité propre dans la construction d'une société démocratique et que l'action syndicale est inconciliable avec toute logique discriminatoire, sexiste, raciste ou antisémite ». C'est pourquoi, sept organisations syndicales ont signé l'appel « vivre ensemble, travailler ensemble, ... » pour promouvoir les valeurs communes, l'amélioration des conditions de travail, l'accès aux droits élémentaires, Éducation, Justice... éléments indispensables de la cohésion sociale. Elles appellent les salarié-es à se rassembler pour barrer la route aux populismes, aux idées d'extrême droite et à militer résolument pour les valeurs du syndicalisme et les principes républicains. La FSU y porte aussi l'exigence d'une formation ambitieuse de tou-tes les citoyen-nes, indispensable à cette construction.

Partie I. Le syndicalisme

I.1. Le contexte

Nos réflexions et nos propositions sur l'évolution nécessaire du syndicalisme doivent s'appuyer sur une analyse du contexte dans lequel agit celui-ci. Pour autant nous ne reprendrons pas ici l'ensemble des analyses contenues dans le rapport d'activité et le thème III sur les alternatives économiques et sociales. Nous nous centrerons sur des éléments considérés fondamentaux pour le développement et l'évolution du syndicalisme.

La crise économique ouverte en 2007 perdure. Les multinationales et les milieux financiers, des organismes tels que le FMI ou la BCE, et les gouvernements de la majorité des États, instrumentalisent celle-ci pour accentuer la casse des modèles sociaux et des garanties pour les travailleurs et travailleuses, dans les pays où elles avaient été construites, notamment depuis la fin de la deuxième guerre mondiale.

Le mouvement syndical a des difficultés à appréhender les évolutions profondes du monde du travail provoquées par les nouvelles formes du capitalisme qui ont fait disparaître les bassins productifs et d'emplois industriels et ont fragmenté le monde salarial, développé les délocalisations, la réorganisation des centres productifs, l'externalisation à outrance, la multiplication des sous-traitances. Cela place les salarié-es en concurrence permanente et entraîne l'atomisation des collectifs de travail, l'extension de la précarité, un chômage de masse continu et l'émergence de nouvelles

pauvretés. En quoi ces éléments influent-ils sur les mobilisations ?

Un sentiment de dépossession de la maîtrise de son avenir se développe dans une partie importante de la population pour qui la « réforme » que lui vantent les pouvoirs successifs est très souvent synonyme de régressions. Cette situation entraîne une crise de la démocratie avec une distanciation entre les citoyen-nes et les élu-es et amène à une désaffection de plus en plus grande des citoyen-nes pour l'action publique. Lors des élections les taux d'abstention sont importants notamment dans la jeunesse ou les quartiers populaires. Tout cela participe d'une montée forte et très inquiétante, en France comme dans de nombreux pays européens, de l'influence de l'extrême droite et du populisme. Le terrain syndical lui-même en est impacté. Comment mieux lutter contre ?

La crise de l'emploi et la baisse du pouvoir d'achat sont des préoccupations légitimement premières de la population et notre syndicalisme travaille, avec d'autres forces, à des solutions. C'est ainsi que des syndicalistes, des économistes, des politiques, des citoyen-nes démontrent que des alternatives à l'austérité sont possibles et nécessaires. Mais ces propositions diverses sont actuellement insuffisamment écoutées et soutenues, comme le montrent les résultats électoraux, ou la hauteur des mobilisations. Comment travailler, avec d'autres, à cette crédibilisation ?

La crise de légitimité qui frappe le po-

litique atteint aussi le syndicalisme qui n'est pas perçu comme capable d'améliorer la situation vécue par les citoyen-nes. Notre syndicalisme doit impérativement envisager des pistes pour recréer du lien avec les salarié-es.

Il est à noter que dans la dernière période un certain nombre de mobilisations se sont développées, mais souvent avec un caractère réactionnaire ou « populiste ». Sur les questions économiques et sociales, les fortes divisions syndicales freinent l'action commune large, mais des mobilisations unitaires importantes ont été possibles dans la lutte contre l'extrême droite ou contre l'intégrisme et les actes terroristes. De même, au niveau d'établissements, de services, d'entreprises, de secteurs, des luttes unitaires sur des dossiers souvent liés à leur propre situation existent. Comment se saisir de ces opportunités pour développer et élargir l'action revendicative ?

Ces éléments de contexte imposent des débats et des prises de décisions audacieuses, avec l'objectif de tracer un horizon nouveau, pour un syndicalisme capable de mener l'action pour répondre aux besoins de la population.

Le paysage syndical

Si la loi de 2008 a profondément réformé les critères de la représentativité syndicale, son influence reste limitée dans l'évolution du paysage syndical. Depuis le congrès de Poitiers celui-ci a subi quelques ondes de chocs même si, pour l'instant, il n'a pas été fondamentale-

ment modifié, notamment dans la Fonction publique. Dans le secteur privé le constat est moins net... Si nous sommes toujours confrontés-és à l'émiettement, à des taux de syndicalisation trop faibles, nous faisons le constat lors de notre dernier congrès que les forces syndicales de notre pays continuaient pourtant à prouver une capacité mobilisatrice importante lorsqu'elles étaient capables d'afficher des revendications et des modalités d'action répondant aux attentes des salarié-es. Mais force est de constater que cette capacité mobilisatrice a, pour le moins, beaucoup diminué pendant les trois années qui viennent de s'écouler sauf en ce qui concerne les batailles sectorielles (rythmes scolaires, collège, pôle emploi, Assistance Publique de Paris, Transports...) (Cette remarque est en lien avec l'analyse du contexte ci-dessus)

Plusieurs éléments sont à analyser dans le mouvement syndical au plan national :

La volonté de rapprochement entre certaines organisations se poursuit notamment entre l'UNSA et la CFDT avec la volonté pour ces organisations de cliver le paysage syndical, entre syndicalisme « d'accompagnement » et syndicalisme « de contestation ». Ce processus n'est pas aussi rapide que prévu. Des éléments, si ce n'est de tension, du moins de différence ont pu apparaître.

La CGT est confrontée à une crise d'orientation, de fonctionnement, de leadership et direction qui l'a paralysée pendant de nombreux mois.

FO poursuit sa stratégie syndicale solitaire avec un décalage entre son discours et ses actions ou encore le nombre important d'accords signés dans les entreprises, oscillant entre un discours qui semble ouvrir des possibilités de convergences puis une fin de non-recevoir à la plupart des possibilités offertes aux propositions de suite d'actions...

Solidaires a maintenu et renforcé sa volonté d'affirmation identitaire qui l'a

conduit à une grande réticence concernant les perspectives de recomposition syndicale.

Cette situation a été percutée par le résultat des élections professionnelles (cf. zoom élections dans la Fonction Publique).

1.2. Un syndicalisme de transformation sociale, rassembleur, de luttes et de propositions

Dans un contexte dégradé pour les salarié-es et le syndicalisme, il nous faut répréciser les objectifs stratégiques que la FSU doit développer et mettre en avant pour gagner la confiance des personnels et peser pour obtenir de nouveaux acquis pour toutes et tous.

1.2.a. Définir les revendications avec les personnels

La première question à travailler est celle du mandatement que se donne la FSU sur les questions touchant aux revendications à mettre en avant. Celles-ci doivent répondre aux attentes des personnels, dans chaque contexte particulier.

Face aux nombreuses mesures qui pour l'essentiel remettent en cause les acquis, notre fédération doit être une force de contestation et d'opposition. Même dans ces situations, il est décisif que nous soyons en capacité de porter des propositions de transformation. Comment articuler le « contre » et le « pour » dans notre démarche revendicative ?

Les revendications mises en avant doivent être des objectifs considérés « gagnables » pour les personnels, en lien avec le contexte, les formes d'action mises en œuvre.

Si nous prenons nos décisions concernant nos mandats au sein de la FSU, il nous faut en permanence avoir le souci d'associer les personnels à cette démarche, à tous les moments du processus portant la revendication : débats dans sa définition, dans la forme d'ac-

tion à mettre en œuvre, dans le suivi de négociations, dans l'appréciation finale du résultat... Les réunions d'infos syndicales, les consultations, les assemblées générales démocratiques sont à développer pour cela.

Nous déterminons nos mandats en totale indépendance par rapport aux pouvoirs politiques et aux partis, quels qu'ils soient et à tous les niveaux.

1.2.b. Porter nos propositions alternatives dans une optique de transformation sociale

Pour sortir de la crise tout en préservant les acquis, nos propositions alternatives aux choix dominants français ou européens se situent dans une logique de transformation profonde de la société favorisant la satisfaction des besoins sociaux et environnementaux, le renforcement des solidarités. L'enjeu, c'est d'en convaincre les salarié-es en rendant cette démarche crédible, ce qui n'est pas chose facile. Une grande partie des « hésitations » à s'engager dans l'action se trouve pourtant là.

- Comment construire ces propositions alternatives ? Seul-es ou avec d'autres ?
- Quel rapport au(x) politique(s) dans cette construction ?

1.2.c. Développer l'unité syndicale

L'unité d'action est toujours un facteur de mobilisation importante dès lors que les revendications et les formes d'action proposées répondent aux attentes des personnels et qu'elles ne bloquent pas une poursuite de l'action ; les salarié-es reprochent souvent aux syndicats leur division et aspirent aussi à autre chose que de l'unité conjoncturelle. S'il y a doute sur celle-ci, il y a réticence à leur engagement dans l'action proposée ou tentative de mise en place d'autres cadres de mobilisation. (...)

L'unité d'action la plus large est souvent une condition de mobilisations importantes et elle doit être recherchée prioritairement. Il ne faut pas en occulter

les difficultés et notamment celles de la maintenir avec une plate-forme claire et autour de modalités permettant de rassembler et d'engranger des résultats. Elle n'a évidemment de sens que si elle se donne ces objectifs.

Elle est souvent plus facile et plus évidente au plus près du terrain et plus difficile au plan interprofessionnel. Il importe de s'appuyer sur le terrain et les mobilisations engagées pour surmonter ces difficultés.

Le souci de l'unité d'action ne saurait cependant se traduire par la paralysie du mouvement. Et, dès lors que les conditions en sont réunies, la FSU ne saurait s'interdire soit de prendre seules ses responsabilités, soit d'être partie prenante de configurations réduites sur des revendications affirmées et une stratégie plus déterminée sans exclure a priori de formes d'action et en ayant le souci de renforcer la dynamique de mobilisation. Son souci doit cependant toujours être d'impulser des mouvements à vocation majoritaire capables de rassembler pour gagner. »

Reprise d'éléments adoptés à notre congrès de Lille (2010) et réaffirmé à Poitiers (2013).

1.2.d. Comment définir les formes d'action à mettre en œuvre ?

Pour obtenir des avancées ou bloquer des reculs pour les personnels, le service public, les usager-es, nous avons besoin de rapports de forces qui nous soient les plus favorables possibles. Pour cela, nous nous appuyons sur notre légitimité syndicale mais aussi, surtout, sur ces mêmes personnels. Nous cherchons à les mettre en mouvement quand cela est nécessaire et à les associer aux débats, aux prises de décisions, à la construction et la conduite de l'action. Des pratiques syndicales favorisant le contact direct au plus près des lieux d'exercice des personnels sont des leviers pour engager le débat, faire un état des préoccupations, convaincre et

construire les actions nécessaires. L'exercice du droit syndical (RIS, stages, ...) mais également les assemblées générales fournissent un cadre propice.

Pour être crédible à leurs yeux, nous devons montrer notre détermination à avancer avec elles et eux pour gagner, en proposant des actions dont ils/elles peuvent se saisir et en rapport avec la hauteur du rapport de force à construire. Comment concilier les 2 ? Nous devons être présent-es sur tous les fronts. Au plan interprofessionnel et FP où se jouent nombre de questions revendicatives, nous cherchons à participer, à construire des dynamiques de rassemblement les plus larges.

Dans le même temps, nous devons développer la même stratégie au niveau des secteurs professionnels, ancrant ainsi un syndicalisme professionnel dynamique propre à prendre en charge de manière offensive les préoccupations des personnels. Dans le contexte général dégradé, cela peut jouer un rôle dans une optique de reconstruction de la confiance et des capacités à mobiliser.

Pour un syndicalisme à vocation majoritaire, il est important d'entraîner une majorité de salarié-es dans l'action. Force est de constater que depuis quelques années, les grèves auxquelles nous appelons (seul-es ou avec d'autres) sont rarement majoritaires. Personne ne peut s'en satisfaire. C'est pourtant une forme d'action spécifique à laquelle nous appelons quand d'autres formes de moindre « intensité » ne sont pas suffisantes. Elle est un moyen de mobilisation permettant l'expression d'un rapport de force à travers la mise en action de personnels. Dans une période difficile est-ce que les grèves « minoritaires » peuvent jouer un effet de révélateur et d'entraînement ? Dans quelle mesure ? Ou sont-elles l'expression d'un faible rapport de force, ce qui doit nous encourager à envisager à cer-

tains moments d'autres modes d'action ? Dans quelles conditions peut-on appeler à une grève si nous savons que la majorité des personnels n'est pas prête à s'y engager ?

La grève n'est pas la seule forme d'action existante. D'ailleurs, à l'échelle européenne, d'autres formes ont émergé ces dernières années (occupations de places, de lieux stratégiques, manifestations de masse hors temps de grève...). Quelles autres formes d'action que la grève pouvons-nous mettre en avant ? Dans quelles situations ? Et quelle articulation éventuelle avec une grève ?

Dans quelles situations, autres qu'une réunion publique ou une manifestation, pouvons-nous être amené-es à agir avec d'autres que les syndicats (associations, partis...)?

1.2.e. Le « dialogue social » et la négociation

Dans les relations sociales officielles l'obligation de dialogue et de négociation est instituée. Nous devons être en capacité d'en tirer de premiers bilans. Pour la FSU, ces phases du dialogue social sont le débouché d'un rapport de force en mouvement construit dans le temps par tous les moyens (grèves, manifestations, pétitions, interpellation, débat public, ...). Est-ce toujours le cas ?

Elles doivent se faire, avec la préoccupation constante d'élaborer du lien/débats avec les personnels. Comment rendre les choses compréhensibles à leurs yeux ?

Si nécessaire, il faut avoir également la préoccupation de construire un front syndical unitaire aussi sur ce terrain. Est-ce possible ?

Cela doit se faire en articulation avec les mobilisations existantes, notamment en cas de « blocages ». Comment ? La FSU peut être en situation de signer des accords s'ils actent des avancées pour les personnels dans le sens de ses

Pour la première fois en décembre 2014 l'ensemble des personnels des trois versants de la Fonction Publique ont été appelés à élire leurs représentant-es dans les instances locales et nationales. La participation néanmoins est restée trop faible, s'établissant à 52 % environ. Les modalités de vote, en particulier le vote électronique, le faible investissement de l'administration dans la publicité faite au vote expliquent en partie ce taux d'abstention ; mais le contexte, l'absence de perspectives offertes aux agent-es et l'impuissance du syndicalisme à obtenir des améliorations significatives de carrières, emplois, conditions de travail ont sans doute pesé également.

À l'issue de ces élections, la FSU n'a pu atteindre les objectifs prioritaires qu'elle s'était fixés : redevenir la première fédération de la Fonction Publique d'État et gagner la représentativité dans la territoriale. La baisse de cinq points dans certains secteurs de l'Éducation a fait que la FSU est restée deuxième à l'État derrière FO, même si elle confirmait largement sa première place à l'Éducation. Cette dernière fait la force de notre fédération dont elle constitue la colonne vertébrale mais en est aussi cause de faiblesse, les aléas des résultats dans l'Éducation pesant lourdement sur l'ensemble de sa position dans le champ de la Fonction publique. À ce titre, le scrutin de 2014 doit être regardé comme plutôt ambivalent, le recul à l'Éducation s'étant accompagné d'un maintien à l'Agriculture, d'une augmentation de l'implantation de notre fédération à la Justice, la Culture, la Caisse des dépôts et consignations et d'une assise plus large qu'en 2008 du fait de sa présence dans davantage de ministères ; la prise en compte des résultats de 2012 des agent-es publics de Pôle Emploi a aussi joué dans le maintien de la position de la FSU dans la FPE.

Dans la territoriale, dont les effectifs ont beaucoup crû depuis une trentaine d'années, la FSU n'a pu obtenir le score nécessaire pour être représentative du fait notamment d'une implantation trop limitée et de la difficulté à présenter un grand nombre de listes ; un-e agent-e sur cinq environ a été concerné par les candidatures FSU. La photographie de l'implantation des SN de la FSU montre qu'il y a une importante marge de progrès possible et les travaux engagés dans le but d'une fusion des syndicats de la territoriale devraient permettre de progresser. Au-delà des évolutions de notre fédération, le constat des bougés dans le paysage syndical de la Fonction publique fait apparaître des différences entre les secteurs, rendant difficile une analyse globale. Dans l'Éducation, c'est FO qui a tiré le plus de profit des élections, dans le premier comme le second degré, les syndicats les plus « radicaux » comme SUD Éducation ou la CGT Éduc-action maintenant leur score ou perdant du terrain tandis que le bloc UNSA – SGEN demeurerait à l'équilibre. Dans l'ensemble de la FPE, la hiérarchie syndicale n'est pas radicalement modifiée, cinq organisations offrant des scores assez proches. Deux tendances se dégagent : celle du vote FO dans des secteurs comme l'Éducation, celle d'une progression de l'UNSA dans d'autres, phénomènes pouvant traduire d'un côté l'insatisfaction des agent-es devant leur situation et des formes de repli sur un statu quo rassurant, de l'autre l'adhésion à des formes de compromis apportant quelques évolutions ou empêchant des dégradations. Dans la FPT non plus on ne constate pas de bouleversement du paysage syndical, mais on peut noter l'affaiblissement de la CGT qui passe, pour la première fois depuis 1995, sous la barre des 30 %.

Ces résultats complétés par une analyse fine secteur par secteur devront conduire à resserrer le lien avec les agent-es, travailler dans la FP à des évolutions qui ne soient pas source d'inquiétudes et apportent des améliorations dans le domaine du travail, des carrières et des rémunérations, en s'appuyant sur des mobilisations construites avec les personnels.

mandats. Quelle méthode de décision ? La situation des services publics et de ses agent-es sont en partie déterminées par la loi. Comment développer l'intervention syndicale auprès des parlementaires ?

1.3. L'avenir

1.3.a. Nécessité de renforcement de la FSU pour peser sur le syndicalisme d'aujourd'hui et préparer l'avenir

Le syndicalisme de transformation sociale progressiste sort affaibli des élections de décembre 2014. Travailler à son développement et à sa dynamisation passe par un nécessaire renforcement de la FSU et de chacun de ses syndicats. Cela nécessite d'agir conjointement sur plusieurs plans : intervenir au plus près des personnels avec la volonté de développer et d'améliorer les services publics pour qu'ils répondent mieux aux besoins de la population, développer l'ensemble des structures et des syndicats de la FSU à partir

de l'assise forte constituée par l'ancrage de la plupart sur les différents métiers, gagner en représentativité sur l'ensemble des secteurs et notamment dans la fonction publique territoriale.

Notre orientation pour un syndicalisme de transformation sociale progressiste alliant contestation, propositions, négociations et actions, doit être portée plus fortement et les avancées obtenues actées. La construction du rapport de force nécessaire pour déboucher sur des luttes victorieuses ne doit-elle pas nous amener à améliorer nos liens avec les professions pour mettre en œuvre un véritable syndicalisme de terrain ? La FSU doit mieux porter à la connaissance des professions le résultat de ses luttes qui sont autant de raisons de susciter l'espoir en un avenir meilleur. La communication, tant à l'externe qu'à l'interne, doit donc être fortement développée pour rendre visibles, lisibles nos analyses, nos propositions et les réponses obtenues suite aux luttes enga-

gées. Des améliorations ont été apportées mais elles diffusent encore trop insuffisamment jusqu'aux personnels ou sont encore trop codées pour être facilement appréhendables par tous.

Les mandats de la fédération sont autant de perspectives d'avenir, de constructions alternatives qu'il nous faut discuter et débattre avec l'ensemble des personnels pour les rendre crédibles, les améliorer et envisager, avec elles et eux, la manière de les porter. Le contact direct avec celles et ceux que nous représentons est le seul moyen d'élargir l'audience de la fédération et de ses syndicats. Renforcer la fédération passe par le renforcement des syndicats nationaux au travers de campagnes d'opinion, d'adhésion... Cela passe aussi par le développement des sections fédérales locales, d'établissement, de service et la dynamisation des sections départementales.

La multiplicité des champs d'intervention de la FSU et les différents niveaux

auxquels ils s'exercent nécessitent des expertises de plus en plus poussées. Comment mettre en synergie l'ensemble des forces et des compétences présentes dans les différents syndicats de la fédération et dans les différentes structures pour faire de la FSU une actrice incontournable à tous les niveaux? Débats, partage et mutualisation sur l'ensemble des dossiers est indispensable pour la construction du projet fédéral.

C'est seulement avec une FSU forte, rassembleuse, dynamique que nous serons en position favorable pour défendre les personnels et les services publics. Mais c'est aussi ce qui nous permettra de travailler avec nos partenaires à des réflexions et actions communes et à des processus progressifs d'unification syndicale pour rassembler et dépasser un paysage syndical éclaté et divisé.

I.3.b. De Poitiers...

En rappelant sa visée originelle d'unification du mouvement syndical, en s'appuyant également sur les initiatives communes intersyndicales, le congrès de Poitiers s'était donné l'objectif d'amplifier le débat avec les salarié-es autour de l'enjeu que constitue l'avenir du syndicalisme de lutte et d'intensifier le travail de construction d'un nouvel outil syndical, notamment par la mise en place de groupes de travail thématiques permanents et de comités de coordination intersyndicale.

- Le contexte général, qu'il soit politique ou syndical, n'a pas contribué à rendre concrètes et à dynamiser les ambitions affichées. Paradoxalement, les difficultés rencontrées par le syndicalisme de transformation sociale pour créer le rapport de force afin de s'opposer aux multiples visages des politiques libérales ont, sans aucun doute, contribué à rendre les débats sur la construction d'un nouvel outil syndical plus lointains.

- Le renouvellement, dans des condi-

tions difficiles de la direction nationale de la CGT en 2013, comme sa crise interne en 2015, a stoppé net la démarche entreprise entre nos deux organisations au plan national comme au plan départemental (avec les SD 14, 38, 93 et le CFR Bretagne sur la thématique de la fiscalité)

- Le positionnement de Solidaires, écartant actuellement une stratégie d'unification, a constitué un frein évident aux échanges et à la réflexion commune sur l'avenir du syndicalisme.

Enfin, la campagne pour les élections professionnelles de décembre 2014 a conduit à une certaine « anesthésie » du débat.

Dans ce contexte difficile la FSU cherche néanmoins à construire des initiatives intersyndicales au plan national, régional et départemental. Cf. les journées contre l'extrême droite dans un cadre FSU-CGT-SOLIDAIRES-UNEF-FIDL-UNL, le texte « suite du 11 janvier » qui intègre un arc unitaire plus large CGT-CFDT-UNSA-SOLIDAIRES-CGC-CFTC-FSU, la construction unitaire du groupe des 9 chez les retraités (UCR CGT-FO-CFTC-CGC-UNIRS Solidaires-FGR-FP-SFRN-FSU-LSR et UNRPA), le stage de l'intersyndicale Femmes...

La volonté de faire ensemble, sur des bases claires, continue de trouver un écho.

De même, dans certains secteurs, dans certaines régions, (liste dressée grâce à l'enquête en direction des SN, SD et CFR) il convient de prendre en considération la constitution de listes communes aux élections professionnelles et d'en apprécier l'efficacité

Le bilan depuis Poitiers se doit donc d'être apprécié de manière nuancée. Si les outils proposés par le congrès de Poitiers n'ont pas réellement émergé, les réussites, certes modestes, les expériences conduites sur le terrain, notamment dans le domaine sociétal, doivent être considérées comme autant de

points d'appui et de progrès au service du projet de construction d'un nouvel outil syndical qui reste à inventer, mais qui doit constituer une réelle priorité face aux politiques libérales.

I.3.c... au Mans

Nous nous situons dans une démarche qui propose aux organisations et aux salarié-es qui le souhaitent de débattre ensemble à tous les niveaux de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire permettant une avancée vers l'unification du syndicalisme.

La FSU s'engage dans cette dynamique sur la base d'objectifs clairs: il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, porteur de propositions offensives et novatrices, attaché à construire les mobilisations et les rapports de force nécessaires pour faire aboutir ses revendications.

A cet effet, la FSU entend poursuivre et accentuer son travail avec la CGT et Solidaires, sans mettre de limites sur les forces qui pourront participer à cette construction.

C'est par un travail intersyndical, inter fédéral régulier, à tous les niveaux, mais notamment au plus près du terrain, sur des dossiers concrets, en lien permanent avec la recherche d'action commune, que nous arriverons à dépasser les différences d'appréciation, les réticences, les a priori et à construire du commun. Cela passe par un travail à des collaborations entre organisations, plus étroites et plus permanentes, en avançant avec celles qui le souhaitent, sans exclure quiconque. Cela nécessite notamment d'impulser à tous les niveaux un débat sur les enjeux auxquels le syndicalisme est confronté dans notre pays, ses pratiques, ses stratégies. Les initiatives doivent se poursuivre et se multiplier, la construction de reven-

dications communes et de coopérations pérennes doivent s'intensifier. Comment ?

Le constat que le processus adopté à Poitiers n'ayant pas été véritablement enclenché n'a pas suscité tous les débats espérés au sein de la fédération. Pourquoi ?

Il nous faut mieux cerner les sujets d'inquiétude, les éventuels points de blocage (crainte d'une perte de syndiqué-es, affaiblissement du syndicalisme de métier, différences de périmètre dans le travail intersyndical selon les secteurs etc.), réfléchir à la façon d'impliquer

les syndiqué-es dans le débat. Comment ?

Pouvons-nous proposer la mise en place de groupes thématiques sur des sujets précis (protection sociale, formation/emploi, sécurisation des parcours professionnels, travail...) en cherchant à y associer au maximum les salarié-es, et dont l'objet pourrait être de dégager des mandats et expressions partagés pour déboucher sur des interventions, initiatives et actions communes ?

Cela peut-il déboucher sur la mise en place, partout où ce serait possible, de comités permanents de coordination

intersyndicale faisant régulièrement le point des travaux réalisés et impulsant le nécessaire débat avec les salarié-es sur les évolutions d'une structuration plus unifiée ?

La FSU doit continuer à avoir le souci permanent d'associer tous ses syndicats nationaux, leurs syndiqué-es, à cette réflexion et cette démarche, et cela à tous les niveaux et notamment sur les lieux de travail. C'est en apprenant à travailler ensemble que nous participerons à la construction de cet outil. Chaque année, on doit en faire un bilan d'étape devant le CDFN.

Partie II. La FSU

Le congrès de Poitiers avait pointé la nécessité de faire évoluer le fonctionnement de la FSU pour tenir compte des évolutions en profondeur de l'organisation et des missions de la Fonction Publique : « L'ensemble de ces éléments doit impulser une réflexion permettant à la Fédération de construire des réponses adaptées ».

Les politiques publiques conduites sous le seul sceau de l'austérité, dénoncées dans le thème III, nécessitent une intervention de la FSU lisible, rassembleuse, ouvrant d'autres perspectives pour les services publics et ses personnels.

Si la mise en place de coordinations par champ professionnel a conduit à un rapprochement entre les syndicats nationaux dans la fonction publique territoriale, ailleurs (sauf à la justice) elle n'a fonctionné que dans le cadre des élections professionnelles. Elle ne s'est pas suffisamment traduite par un travail continu, par une amélioration de la lisibilité d'une position FSU.

Quels ont été les freins qui conduisent à ce constat ? Quelles réponses à y apporter ?

II.1. Réforme territoriale : quelles conséquences sur l'organisation de la Fédération (SD - CFR) ?

La loi Notre aura un impact très fort sur le fonctionnement de la FSU.

La plupart des CFR, instances régionales, vont voir leur périmètre redéfini. Ce changement entraînera des modifications importantes de l'activité militante. Dans un premier temps, la FSU devra mettre en place un fonctionnement transitoire pour s'adapter aux multiples modifications en ayant le souci de maintenir des lieux de débats de proximité.

Dans plusieurs régions, les CFR concernés par une fusion de régions ont anticipé en coordonnant leurs réflexions et leurs interventions.

Comment la FSU doit-elle s'organiser pour faire face à cette évolution ? Quelle nouvelle place prend le secrétariat du CFR ? Comment structurer et faire fonctionner les CFR dans leurs nouvelles configurations territoriales ? Les réunions doivent-elles toutes être en présentiel ? Les moyens de communication peuvent-ils être adaptés ? Doit-on garder la possibilité de coordination des SD des anciennes régions ?

Par ailleurs le développement des métropoles doit être pris en compte dans notre réflexion

D'autre part, pour le champ de l'éducation, ce qui existait dans 3 régions regroupant plusieurs académies va se multiplier. Enfin, une série d'instances régionales dans lesquelles la FSU occupe toute sa place (CESER, SRIAS, CRE-FOP...) vont être fusionnées. Quelle conséquence sur le fonctionnement fédéral et les moyens financier ?

La FSU doit également s'assurer que ces fusions n'auront pas d'impact négatif sur sa représentativité en particulier, dans les CESER.

II.2. Dialogue social

II.2. a. Modalités de prise de décision sur les accords Fonction publique

Au sein de la FSU, les modalités de prise de décision se font selon la « règle des 70 % » : une décision ne sera prise que si elle recueille 70 % des suffrages exprimés comptabilisant les Pour, Contre, Abstentions. Cette disposition statutaire a été adoptée à 95 % des voix lors du congrès fondateur de 1994.

Unique dans le paysage syndical fran-

çais, cette règle répond à une nécessité de dépasser la simple juxtaposition de points de vue différents, et fait le choix de développer des pratiques de recherche de synthèse, ou accords les plus larges possible pour avoir des mandats les plus partagés et plus efficace dans leur mise en œuvre.

La FSU est profondément attachée à ce principe et ne le remet pas en cause.

Pour autant, une problématique a émergé à l'occasion de votes dits « binaires » (oui ou non), rendant une synthèse plus difficile concernant la signature des accords avec le gouvernement dans la Fonction publique. Des votes sur des accords de ce type, ne concernant pas que des accords salariaux, ont déjà eu lieu avant la loi de 2010 découlant des accords de Bercy. Cependant, les votes sur les accords « résorption de la précarité » (« Sauvadet », en 2011) et « Qualité de vie au travail » (QVT) en 2015 ont conduit la FSU à ne pas signer (votes en BDFN avec respectivement 58,7 % et 55,56 % de votes Pour, 36,9 % et 44,4 % de votes Contre). Par ailleurs, les règles du dialogue social et de représentativité tendent à multiplier ce type de situation. Ces éléments appellent la fédération à examiner la situation pour mieux l'anticiper et la résoudre, sans être en rupture avec les principes qui ont présidé à l'écriture des statuts de la FSU. Quelques pistes, non exhaustives, peuvent être explorées :

Ne faut-il pas mieux anticiper le nécessaire débat contradictoire en proposant des modalités de concertation le plus en "amont" possible et pas seulement au moment de la décision à prendre ? Sous quelles formes ?

Doit-on privilégier systématiquement le vote en CDFN pour avoir une représentativité plus large que celle induite par la taille restreinte du BDFN ? En cas d'impossibilité, et dans le même état d'esprit, peut-on organiser une consultation des membres du CDFN ?

Peut-on envisager l'élaboration d'une appréciation politique partagée soumise

au vote, avant la prise de décision de signature ? Son adoption conditionnerait-elle ou pas la décision de signature ?

Sans modifier les statuts, peut-on envisager, au vu du caractère binaire, de ne comptabiliser que les pour et les contre dans les suffrages exprimés ?

En modifiant les statuts, peut-on mettre en place une procédure de vote exceptionnelle avec double condition de décision : majorité simple à 50 % et minorité de blocage à 30 % ?

II.2. b. Participation aux instances (CREFOP, CESER, CHS-CT, action sociale...).

Alors que la FSU et ses SN entendent y prendre toute leur place, nombre des instances de concertation et de négociation mises en place dans le cadre d'une déconcentration et d'une décentralisation accrues ne fonctionnent pas aujourd'hui de manière satisfaisante (consultation tronquée et orientée, prérogatives contestées...). CREFOP, CESER et CHSCT nous donnent autant d'exemples d'instances dont la FSU demande que le fonctionnement soit modifié

CREFOP

La Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé les CREFOP. La FSU demande que sa représentativité soit expressément reconnue dans cette instance.

L'expression, souvent convergente, des OS de salarié-es (notamment la CGT) sur les questions de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'orientation, doit permettre d'aller plus loin dans le travail à conduire ensemble face aux politiques régionales (groupe de travail permanent en vue de l'élaboration de propositions communes...).

La FSU demande la mise en place de réels espaces d'échanges et de dialogue, notamment sur l'élaboration de la carte des Formations Professionnelles. De même, le rôle et la place des CAEN se doivent d'être renforcés.

CESER

Dans un certain nombre de régions, la représentation de la FSU dans les CESER est limitée à un-e seul-e représentant-e, le-la mettant dans une situation assez peu confortable.

La baisse de l'audience de la fédération dans le champ éducatif, sa percée limitée dans la territoriale, la nouvelle carte des régions risque d'amplifier cette trop faible représentation. Quelles seront les conséquences sur les moyens et leurs utilisations dans les nouvelles régions ?

Une étude sur les autorisations d'absence et les décharges pour activité dans les CESR doit être conduite de façon d'autant plus nécessaire que la taille des nouvelles régions augmentant, l'ampleur des difficultés liées à l'éloignement va suivre le même chemin.

La FSU demande que la transformation des autorisations d'absence en décharge d'activité pour participer à des instances ou des réunions à l'initiative de l'administration (dont les CESER) soit une possibilité ouverte dans l'ensemble des champs des fonctions publiques, et ne soit plus laissée à discrétion des employeurs.

CHSCT

La loi du 5 juillet 2010 a étendu le champ des CHSCT à toutes les fonctions publiques. S'il est vrai que la culture du CHSCT dans la fonction publique demandera sans doute du temps pour s'installer, pour autant la FSU mettra tout en œuvre pour que la loi s'applique, y compris face à un certain nombre de cadres intermédiaires qui vivent mal les nouveaux droits qu'elle confère aux représentant-es des personnels (droit de visite, devoir d'alerte, pouvoir d'enquête...).

II.3. Améliorer la lisibilité de la FSU : quelles évolutions de notre communication ?

II.3.1. La communication, quelles évolutions ?

La communication de la fédération s'appuie sur plusieurs outils :

- Au niveau local, nombreux sont les dé-

partements qui disposent d'une publication papier, qui nécessite un investissement important tant financier qu'en temps militant.

La plupart des SD utilisent également l'outil web dans l'espace qui leur est réservé [département].fsu.fr. Quelles complémentarités développer entre ces deux supports ?

C'est la même chose pour les CFR, mais peu disposent d'une publication papier, la structuration limitée de cet échelon bridant l'exercice.

Il y a de forts enjeux dans la communication locale pour lesquels la formation syndicale doit jouer tout son rôle.

- Au niveau national, la FSU dispose de la revue « Pour » et du site fsu.fr, site d'information de la fédération, d'un centre de ressources pour les militant-es, notamment par le biais de l'extranet, ou encore portail d'accès aux sites des SN. Il n'y a pas eu d'étude de lectorat de « Pour » depuis de nombreuses années. La dernière faisait apparaître de grandes disparités selon le syndicat national d'adhésion. Moins le SN publie, plus la lecture de « Pour » est importante. Ce sont aussi les adhérent-es des syndicats les plus récents dans la fédération qui avaient la meilleure lecture de « Pour ». Pour autant, la pertinence d'une telle étude n'est pas garantie.

Pour que la FSU soit plus lisible, il faut d'une part que la fédération poursuive les campagnes de communication nationale auprès des médias (presse, TV, radio), qu'elle se développe sur les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, Instagram...) et que d'autre part les syndicats nationaux développent leur propre communication en précisant systématiquement leur appartenance à la fédération.

Aujourd'hui, les jeunes générations de collègues et de futur-es collègues sont plus présentes sur les réseaux sociaux que devant les médias de masse. Ne devrions-nous pas accentuer nos efforts sur ces supports pour développer une communication plus réactive et plus in-

teractive ? Des analyses de fond sont produites par des camarades de l'Institut de la FSU, de la fédération ou des SN, dans les revues, les ouvrages ou les rapports. Mais ces contenus ne gagneraient-ils pas à exister de plus en plus sous deux formats : numérique et papier ?

Pour les contenus en ligne, il convient d'étudier les bilans d'audience des sites des SN, de la FSU nationale mais aussi des sites des SD et CFR.

Comme au niveau local, l'articulation entre publication papier et site web doit être travaillée dans le sens d'une meilleure compréhension et complémentarité. L'un doit-il être réservé aux seul-es adhérent-es et l'autre accessible à tous et toutes ?

Sur le fond, une FSU plus visible, ce sont également des communiqués de presse, des analyses et des travaux en secteur auxquels participent activement les camarades des SN et des SD et une coordination plus soutenue afin de ne pas diluer nos forces militantes.

Au-delà de nos sites internet (FSU nationale, SD, SN, ...), de nos revues, c'est à travers les citations et les liens numériques entre l'ensemble des articles et contenus produits et édités que nous devrions parvenir à améliorer le référencement et la lisibilité de notre fédération, de ses valeurs, de ses mandats et de ses actions.

II.3.2. L'éclairage des élections professionnelles de 2014

Au cours de l'année des élections professionnelles, les syndicats nationaux ont tous adjoint le suffixe FSU à leur sigle pour signifier leur appartenance à la fédération. Cependant l'association du sigle de la fédération avec celui des syndicats historiques n'est pas encore identifiée auprès de toutes les collègues et ce travail doit se poursuivre sur la forme (logos et chartes graphiques coordonnées), sur le fond, et à travers de nouveaux moyens.

Une étude détaillée menée dans plusieurs SN montre que l'intérêt des agent-es pour les instances paritaires, manifesté dans la participation aux différents votes, est inversement proportionnel à la distance de ces instances avec leur exercice professionnel quotidien : on vote plus facilement pour sa CAP ou son comité technique de proximité que pour la CAP nationale ou pour le CT ministériel. Comment mieux traiter les questions relatives aux CT dans la fédération ? L'articulation et le lien pour l'électeur ou l'électrice entre son SN qui va traiter le sujet et la fédération qui va se présenter aux élections manque de lisibilité.

La campagne de la FSU pour les élections professionnelles a été centrée sur le rôle des services publics et de leurs agent-es, axe fort de notre corpus revendicatif. Mais fort ne signifie pas pour autant qu'il ait permis de se distinguer et de se démarquer des autres fédérations candidates. La FSU n'est-elle pas encore trop assimilée au champ éducatif ? Ne devrions-nous pas mettre en place des actions de communication spécifique pour réaffirmer notre présence dans l'ensemble de la fonction publique d'état ainsi que dans la fonction publique territoriale ?

II.4. Être adhérent-e et militant-e à la FSU :

II.4.a. Rendre l'appartenance à la FSU concrète, lui donner du sens

Un-e salarié-e adhère à son syndicat national, il-elle devient membre de la FSU. L'identification syndicale de la grande majorité des syndiqué-es est d'abord, et parfois exclusivement, liée à ce syndicat national.

Nous devons passer de l'appartenance implicite à la FSU à l'appartenance consciente. Chaque adhérent-e doit connaître sa fédération, disposer des éléments qui lui permettent de comprendre son champ d'intervention, ses mandats, son fonctionnement, ses publications, ses ressources et ses militant-es.

Chaque structure fédérale ou de syndicat

national doit se doter d'outils de communication, de formation permettant d'atteindre cet objectif (brochure d'accueil nouvel-le adhérent-e, documents à l'occasion d'élections, de congrès...).

II.4.b. Répondre aux besoins de moyens militants à tous les niveaux de la fédération

Si se doter de mandats est essentiel à la vie syndicale, les moyens humains, financiers et matériels dont dispose la fédération et ses syndicats nationaux sont déterminants pour leur mise en œuvre.

II.4.b.1. Difficulté de militer

Ces dernières années ont été marquées par un repli sur soi d'un grand nombre de salarié-es : baisse de la participation aux réunions, aux mobilisations. Dans ce contexte, militer est devenu plus difficile pour celles et ceux qui ont la volonté d'élaborer collectivement les analyses, les exigences et les mobilisations.

Dans le même temps, les sollicitations institutionnelles liées au dialogue social se sont développées à tous les niveaux jusqu'à devenir chronophages, exigeant à la fois un accroissement des compétences et une nécessité d'un travail collectif pour définir les positionnements fédéraux.

Ces réalités interpellent notre fonctionnement. Déjà abordée dans les précédents congrès, la question du lien entre activité militante dans les SN et dans la FSU reste essentielle. Pour être efficaces quels fonctionnements internes mettre en place permettant un travail syndical, intersyndical et fédéral riche, varié et abouti avec des équipes militantes renouvelées, formées et ce à tous les niveaux ?

Comment améliorer le fonctionnement de nos instances, avec la participation de toutes les composantes de la fédération, l'implication de militant-es de tous les SN, notamment dans les structures locales ?

II.4.b.2. Moyens (SD, CFR...)

Comme nous nous y étions engagés, des journées d'étude SD et CFR ont été organisées avec l'aide des SD et CFR afin d'échanger, de se former, de mutualiser les expériences entre les équipes militantes locales, les militant-es nationaux et les syndicats nationaux. Même si la participation n'est pas toujours à la hauteur des ambitions, ces journées permettent d'aider les militant-es dans leur travail quotidien, dans leur réflexion et au final dans l'activité de la FSU au plus près du terrain.

Quelles évolutions doit-on envisager pour ces journées ?

De même, l'engagement d'améliorer les outils à disposition des sections a été mis en œuvre (création d'un intranet regroupant documentation, visuels... ; création de listes de diffusion en cours). Reste à améliorer l'identification des adhérent-es par SD qui ne correspondent pas toujours avec les syndicats nationaux rendant impossible l'information de toutes les syndiqué-es (dans la territoriale par ex.).

Le congrès de Poitiers avait donné un mandat d'étude sur l'articulation entre les instances fédérales (champs d'intervention, composition, répartition des moyens disponibles). Ce mandat n'a pas été mis en œuvre. La réforme territoriale en cours pose de façon encore plus urgente cette nécessité.

Les moyens militants dont dispose la fédération proviennent essentiellement d'un ministère. Suite aux élections professionnelles, ces moyens ont baissé tant pour la fédération que pour ses syndicats nationaux. Ce constat doit nous amener à être plus efficace dans l'utilisation des moyens, à leur répartition, la détermination des champs d'intervention, la mutualisation des compétences et des moyens humains, matériels et financiers la priorisation de ce qui relève du fédéral, d'un champ professionnel ou d'un syndicat national. Il doit également nous rendre plus exigeant-es sur l'application

du droit syndical, trop souvent réduit ou amputé (refus d'autorisations d'absence, non-financement de l'article 15 où les réunions convoquées par l'administration sont financées par les décharges syndicales...). Comment optimiser les moyens de la fédération ? Faut-il augmenter les ressources de la fédération par l'augmentation des contributions des SN ?

L'arrivée de nouvelles équipes municipales en 2012 et peut-être d'équipes régionales en 2015 se traduit par la multiplication de retraits de moyens pour les organisations syndicales : fermetures de bourses du travail, suppression de subventions. Le prétexte des difficultés budgétaires cache la volonté politique d'affaiblir le syndicalisme, l'organisation collective des salarié-es. La FSU s'oppose résolument à ces atteintes au fonctionnement des syndicats dans notre pays. Elle initiera et s'engagera dans toutes les actions dans l'unité avec l'ensemble des forces syndicales pour les dénoncer.

II.4.b.3. Renouveau, rajeunissement et féminisation

Depuis le congrès de 2013, malgré les travaux du secteur Femmes, la FSU a peu avancé sur la question, pourtant cruciale, de la féminisation. L'observatoire de la parité n'a pas réellement fonctionné, faute d'engagement de toutes les composantes de la fédération. Certains syndicats nationaux ont travaillé spécifiquement sur la question, sans bilan fédéral. La nécessité d'une représentation équilibrée femmes / hommes reste donc un objectif à réaliser. Les contributions des syndicats qui ont mis en œuvre des mécanismes statutaires pour améliorer le renouvellement générationnel et la féminisation de leurs instances seront importantes pour alimenter les débats du congrès. Une recherche-action pour l'observatoire de la parité pourrait-elle y contribuer ? Quelles autres propositions ? Le renouvellement et le rajeunissement militants sont perçus comme des ques-

tions vitales mais aucune proposition issue d'une réflexion fédérale n'a pu se dégager. Cette question est liée à la capacité d'augmenter le nombre de militant-es. Le manque d'attractivité de l'engagement syndical est un fait. Les causes tiennent à la fois du contexte et de l'image du syndicalisme en général. Ces raisons concernent sans doute plus spécifiquement les jeunes.

Avec l'aide de ses SN qui sont les points d'entrée naturels vers la fédération pour la plupart des adhérent-es, la FSU se doit donc d'avoir une politique plus volontariste pour se rapprocher des jeunes actuellement capables de se mobiliser autour de sujets que porte aussi notre fédération : la solidarité internationale, la lutte contre l'extrême droite et les racismes, les mouvements écologiques... Si l'organisation de certains stages est plus pertinente au niveau des SN, le maintien de la dimension fédérale est essentiel.

Il faut s'interroger fortement sur la nature et l'image du syndicalisme, souvent vu comme une machine institutionnelle fermée avec ses codes d'organisation verticale, de formes de réunion qui apparaissent souvent sclérosées aux yeux des jeunes qui y participent. Cela suppose notamment de faire circuler la parole en veillant à ce que chacun-e intervienne et de garder un fonctionnement collectif fort.

Dans la perspective du renouvellement militant, il faut confier rapidement des responsabilités aux jeunes, en mettant en place par exemple des binômes jeunes militant-es et militant-es plus expérimenté-es pour travailler les dossiers et en prenant en compte les contraintes et les choix de vie de toutes et tous.

Féminisation, rajeunissement et renouvellement nécessitent de mieux prendre en compte la reconnaissance et la valorisation de l'expérience syndicale dans le cadre de la VAE pour favoriser les réintégrations professionnelles.

De nouvelles pratiques, déjà en œuvre

dans certaines sections, imposent de prévoir les conditions d'échanges d'information à ce sujet. Les moyens supplémentaires envisagés en 2013 pour concilier vie militante et vie privée n'ont pas pu être dégagés. De nouvelles pistes sont à explorer pour faciliter l'investissement des militant-es (collégialité, mandats, décharges, horaires des réunions, frais de garde...).

II.4.b.4. Retraité-es : construire un véritable syndicalisme des retraité-es

Les retraité-es (20 % de la population) prennent une part importante dans le syndicalisme. Face aux politiques d'austérité, ils luttent avec les actifs et actives et ont en même temps des revendications spécifiques. Depuis 2007, les SFR permettent de construire un syndicalisme des retraité-es lié à celui des personnels actifs. La syndicalisation des retraité-es est un enjeu pour la FSU et ses syndicats qui doivent favoriser ce lien et se mobiliser, notamment pour garder leurs adhérent-es au moment de la retraite.

L'UCR-CFDT refusant son admission dans l'inter-UCR, la FSU, en 2013, s'est adressée à toutes les organisations syndicales de retraité-es et à la FGR-FP. Est né « le groupe des 9 » (UCR-CGT, FO, CGC, CFTC, Solidaires, SFR-FSU, FGR-FP, LSR et UNRPA). Depuis des actions importantes ont été menées : 20 000 retraité-es à Paris en juin 2014, 27 000 en mars 2015... La reconnaissance de la SFRN par ses partenaires est un levier unitaire pour rassembler plus de retraité-es dans l'action.

Mais les textes officiels réduisent la représentation des syndicats (instances de la loi « vieillissement », suppression de la représentation des retraité-es dans les SRIAS...), gommant même le mot retraité-e pour nier le lien avec le statut de salarié-e. Réflexion et actions s'imposent sur la place et les droits des retraité-es dans la société car ce sont des citoyennes à part entière.

La construction d'un « syndicalisme retraité-es », suite logique du syndicalisme des personnels actifs, reste un enjeu : tous les SN doivent s'y impliquer et organiser leurs retraité-es.

L'activité « retraité-e » a progressé avec le renforcement des liens entre les SFR nationale et départementales, les Journées d'Automne, « Pour Retraité-es » qui enrichissent les débats et les liens entre les retraité-es des syndicats nationaux. Il reste, cependant, des départements où l'activité en direction des retraité-es est inexistante faute de militant-es. Si la concertation sur la loi « vieillissement » a mieux associé au sein de la FSU actifs/retraité-es, le groupe de travail, créé afin de faire des propositions sur la place des retraité-es dans la fédération, n'a pas fonctionné. Ils-elles doivent être mieux représentés, dans le cadre des statuts, dans toutes les instances de la FSU, dans la préparation des congrès, dans les secteurs de la FSU et la SFRN réunie plus souvent. La presse fédérale doit régulièrement refléter l'expression des retraité-es à côté de celle des actifs et actives. Les compétences, moyens, doivent être mieux mutualisés afin d'associer plus de militant-es retraité-es et d'assurer un travail plus collectif dans l'élaboration des revendications et des actions.

Nous devons développer notre investissement dans la FGR-FP, point de convergence unitaire des retraité-es de la Fonction Publique.

La majorité des organisations syndicales de retraité-es françaises est membre de la FERPA (Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées), adhérente à la CES. La présence de la FSU y est légitime pour peser auprès des institutions européennes et contribuer à la mobilisation des retraité-es européens.

II.4.c. Instances nationales

La FSU s'est dotée d'un secrétariat national pour, autour de la secrétaire générale, aider collectivement à la mise en œuvre des décisions des instances déli-

bératives (BDFN, CDFN et congrès) ainsi qu'à la préparation des débats de ces instances.

Les secteurs de la fédération permettent un travail collectif de réflexion et de proposition. Sont venus s'ajouter des groupes de travail (alter-éco...). Quel bilan en tirer ?

Avec la mise en place de l'Extranet, les secteurs de la FSU disposent d'un outil permettant la diffusion de leur travail, de leur réflexion. Un bilan précis de leur fonctionnement, de la participation des militant-es des SN doit permettre de les rendre plus efficace dans leur réflexion et dans la diffusion de leur travail vers les structures fédérales à tous les niveaux.

II.5.d. De quelle politique de formation la FSU a-t-elle besoin ?

La FSU par le biais du Centre de formation assure la cohérence entre les besoins des SD, des SN et des secteurs, en dégageant des axes prioritaires, en coordonnant et organisant une offre qui tente de couvrir l'ensemble des préoccupations fédérales.

La formation syndicale fédérale, en essor ces dernières années, doit pouvoir continuer son développement et mieux répondre aux besoins du terrain.

Il est nécessaire que les syndicats nationaux et les secteurs de la fédération s'impliquent plus fortement dans la vie du Centre de formation.

L'amélioration de l'offre de formation passe notamment par l'engagement de forces militantes supplémentaires.

L'offre de formation nationale s'articule autour d'axes politiques, en lien avec les priorités définies par nos instances nationales :

1. *Améliorer l'appropriation militante de la FSU* : anticiper et favoriser le renouvellement militant, comprendre le fonctionnement fédéral, maîtriser les étapes historiques essentielles de la construction de la FSU et de son corpus revendicatif, mais aussi plus globalement comprendre les enjeux liés à l'évolution des paysages syndicaux et politiques français et européens, militer dans une SD, communiquer, gérer la trésorerie d'une SD, etc.

2. *Favoriser la diffusion d'une culture fédérale, autour de thèmes transversaux* : a. « défendre les intérêts matériels et moraux des personnels » : fonction publique, rémunérations/retraites, protection sociale, projet éducatif, système éducatif ; b. « créer les conditions de leur amélioration » : connaître, animer et développer la FSU, Europe, syndicalisme ;

c. « comprendre la société et ses évolutions pour agir syndicalement » : défense des libertés, combattre l'extrême droite, ...

3. *Travailler en périmètre intersyndical pérenne*, notamment avec la CGT et Solidaires : tant aux niveaux national que régional ou départemental, la formation syndicale peut contribuer au rapprochement intersyndical : formations communes, recours à des formateurs et formatrices d'autres organisations (CGT, Solidaires).

L'Institut de la FSU

Elle dispose de son propre Institut de recherches, cadre d'un travail entre chercheur-es professionnel-les et militant-es syndicaux. Il permet de s'appuyer sur la recherche, et faire travailler ensemble chercheur-es professionnel-les et militant-es syndicaux est important pour la FSU.

La FSU veillera à la pérennité, au bon fonctionnement et à l'indépendance de son Institut de recherches. Elle se fera le relais, via les SD, SFR et SN, de ses travaux et sera attentive à la coordination avec son centre de formation. En même temps, elle continuera à revendiquer d'être associée à l'IRES.

Partie III. Le syndicalisme international de la FSU

III.1. Adhésions internationales

Le congrès de Poitiers a réaffirmé la nécessité par la FSU de faire reconnaître son rôle de force syndicale porteuse d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale et d'inscrire son action au plan européen comme au plan international. Force est de constater que les demandes d'adhésion à la Confédération européenne des syndicats comme à la Confédération syndicale n'ont pas abouti. Pour ce qui

concerne la CES, l'opposition de FO, l'UNSA et la CFDT est le principal obstacle. Quelle méthode retenir pour parvenir à lever ces freins ?

Par ailleurs, faut-il envisager de reprendre une démarche de demande d'adhésion à l'Internationale des services publics ? En 2008 la FSU avait précisé les contours du cadre d'adhésion à l'ISP mais le Congrès ne l'avait pas validé. Quelles modalités de travail mettre en œuvre pour relancer la réflexio ?

III.2. Nécessité d'avoir une réflexion plus approfondie sur les cadres dans lesquels la FSU exerce une activité internationale.

- Un processus de relations bilatérales avec les confédérations DGB (Allemagne) et CCOO (Espagne) est en cours. Cette démarche est un moyen pour la FSU, absente des structures syndicales internationales, d'être reconstruite par ailleurs et de faire connaître sa plateforme revendicative.

- L'Altersummit est un réseau qui rassemble toutes les forces, mouvement sociaux et organisations syndicales, déterminés à réaliser une Europe sociale, démocratique et écologique. Un de ses objectifs est de créer des dynamiques à travers des actions au plan national mais aussi des initiatives au plan européen. L'implication de la FSU dans ce réseau reste limitée à la participation des militant-es du national à des réunions à Bruxelles et ne débouche malheureusement pas sur une implication plus large des militant-es lorsque des rassemblements ou manifestations sont programmés à Bruxelles. Dans ces conditions, comment la FSU peut-elle contribuer à la construction d'un mouvement social européen? Comment peut-elle mobiliser davantage ses militant-es, au niveau national comme régional, lors des actions européennes?

- Altermondialisme
La FSU a participé aux deux derniers forums sociaux mondiaux qui se sont déroulés à Tunis en 2013 et 2015. Les délégations FSU ont organisé des ateliers tout particulièrement sur la question des services publics et se sont investies dans les nombreux thèmes discutés lors de ces rendez-vous (femmes, genre, climat et environnement, guerres, migration et réfugié-es, services publics, éducation...) Le succès de ces FSM en termes de participation et d'activités, interroge cependant sur leurs débouchés: les militant-es présent-es repartent sans véritables propositions alternatives communes. Comment faire pour que cette modalité de rencontre soit de nature à construire des mobilisations entre deux FSM, sur la base d'échanges réguliers autour de plateformes évolutives?

III.3. Le sens de la solidarité internationale

Dans certains pays européens, dont la Grèce, la population a porté au pouvoir des partis politiques alternatifs, essen-

tiellement pour mettre un terme aux politiques d'austérité. La FSU, comme d'autres organisations de la société civile, a soutenu cette volonté citoyenne mais la dynamique d'un mouvement de solidarité internationale a fait défaut. Cela doit interroger les stratégies mises en œuvre par les forces, dont nous sommes, engagées dans la construction d'un mouvement social européen. Comment construire un mouvement commun lorsque les dynamiques nationales sont si désynchronisées?

Ce qui s'est fait ces dernières années avec l'intersyndicale pour l'Iran a fonctionné, permettant à des syndicalistes d'être libérés et d'avoir accès à des soins.

III.4. Développer les activités de coopération

La FSU est engagée dans trois projets de coopération: au Sénégal, avec le Mouvement des femmes de la CSA (pour un programme destiné à faire émerger le leadership féminin) en coopération avec le secteur Femmes de la FSU; en Tunisie avec Solidarité laïque dans un Programme concerté pluri-acteurs (associations, syndicats et collectivités territoriales pour intervenir auprès des populations les plus vulnérables) et dans le PROCED en Haïti (renforcement de capacités des organisations syndicales).

Afin d'élargir et améliorer l'efficacité de ces activités de coopération, la FSU doit-elle envisager de rechercher d'autres projets, y compris en se rapprochant d'autres organisations pour un travail commun?

III.5. Faire en sorte que l'activité internationale soit une préoccupation partagée entre la FSU, les SD et les SN

Certains syndicats du secteur de l'éducation participent à des activités internationales du fait de leur affiliation à l'Internationale de l'Éducation. Quant

aux mobilisations internationales, elles sont inégalement prises en compte par les différents niveaux de la fédération. Alors même qu'un certain nombre de problématiques relatives aux salarié-es relèvent directement, et de plus en plus, d'un contexte politique international et en tout cas européen, la FSU peine à articuler son activité internationale et dans les mouvements sociaux avec une conscientisation à la hauteur de ses militant-es de terrain et à fortiori de ses adhérent-es. Pour sortir de cette difficulté, plusieurs pistes sont à explorer. Comment rendre plus visibles les interventions de la FSU et ses participations aux différentes manifestations internationales par une présence régulière et repérable dans les publications (Pour, revues des SN) mais aussi par une rubrique clairement identifiée dans le site Internet de la FSU? Comment mieux pointer la convergence d'intérêts et de luttes à l'intérieur du mouvement syndical européen autour des questions transversales que sont les salaires, les retraites, les droits syndicaux, l'égalité femme/homme... Comment développer l'information sur les questions internationales en direction de l'ensemble des militant-es (stages, colloques)? Comment favoriser les échanges sur ces questions lors des instances locales et nationales (CDFN, Congrès...)?

Modifications statutaires

Le CDFN des 13 et 14 novembre 2015 a enregistré les propositions de modification statutaires régulièrement déposées avant le 31 juillet 2015 par :

- La tendance Unité & Action
- Les sections départementales FSU 19, 23 et 87 d'une part, 30 et 974 d'autre part
- La tendance Émancipation

Le CDFN enregistre le retrait de la proposition de modification de la SD-FSU 30

Le CDFN constate que les propositions de modification statutaire régulièrement déposées concernent des champs forts différents et ne peuvent être traitées de manière identique.

I. Proposition ayant un avis favorable du CDFN et soumise à la consultation des congrès départementaux

Proposition concernant les conséquences de la réforme territoriale.

1) Ajouter dans l'article 15

La FSU se dote dans chaque région pluri-départementale d'un Conseil fédéral régional (CFR) chargé d'élaborer et de prendre les décisions concernant l'intervention et la représentation fédérales auprès des instances régionales. *Le congrès fédéral pourra définir un dispositif transitoire d'organisation des CFR pour les trois années consécutives à la réorganisation de la carte des régions.*

II. Propositions ne faisant pas synthèse et soumises à la consultation des congrès départementaux

Il s'agit des propositions maintenues qui n'ont pas fait synthèse car les options dont elles sont porteuses sont trop contradictoires avec les actuels statuts précisant les principes fondateurs, soit avec les positions de certaines composantes, soit qu'elles ne relèvent pas des statuts.

Proposition de modification déposée par Unité & Action

1) article 17

Après « Toute décision requiert une majorité de 70 % (soixante-dix). » ajouter :
Cependant, lorsqu'à l'issue de négociations, la signature de la FSU est sollicitée, une appréciation sur le contenu de l'accord proposé doit recueillir la majorité qualifiée de 70 %.

Dans un deuxième temps, la décision de signature doit quant à elle recueillir un vote favorable supérieur à 50 % (cinquante) et un vote en "contre" inférieur à 30 % (trente).

Modification statutaire de l'article 15 portée par les SD 19, 23, 30, 87

article 15 bis transitoire

" Pour les trois ans à venir, et jusqu'à une nouvelle modification statutaire, la composition des CFR est obtenue, dans les nouvelles régions créées suite à la réforme territoriale, par la réunion des CFR des régions les composant dans leurs périmètres d'avant le 01/01/2016. Dans chaque ancienne région l'ancien CFR perdure et est chargé d'élaborer et de prendre les décisions concernant l'intervention et la représentation fédérale auprès des différentes instances régionales de proximité, et ceci en lien avec le CFR. En outre il organise la réflexion et l'activité fédérales à ce niveau et construit les mandats régionaux de proximité en respectant les mandats fédéraux nationaux ainsi que ceux des sections départementales et syndicats nationaux de l'académie et de la région en lien avec le CFR. Des moyens financiers sont attribués aux anciens CFR, pour leur fonctionnement, par le CFR grande région, selon des modalités précisées dans son Règlement Intérieur"...

Proposition de modification déposée par la SD-FSU 974

TITRE VI – CONGRÈS FÉDÉRAL NA-

TIONAL – Article 22, alinéa 2

Chaque congrès départemental compose sa délégation en tenant compte des résultats du vote d'orientation fédéral dans le département. Le premier délégué est désigné par la tendance ayant obtenu la majorité des suffrages.

Ajouter

« Dans une section départementale, si une tendance locale non représentée nationalement est majoritaire, cette tendance peut désigner un délégué représentatif. »

Propositions de modifications déposées par Émancipation

1) Ajouter un troisième alinéa dans l'article 3

- le dépassement des divisions corporatives, notamment en œuvrant à la mise en place d'une fédération fondée sur des sections locales intercatégorielles.

2) Ajouter un quatrième alinéa dans l'article 3:

- l'indépendance syndicale dans tous les domaines face aux institutions, aux Églises et aux partis.

3) Ajouter un article 5 entre les actuels articles 4 et 5:

La Fédération articule revendications immédiates et perspective d'une transformation sociale d'ensemble, avec comme but final l'émancipation complète du salariat notamment par l'expropriation du capital.

4) Article 5, ajouter un nouvel alinéa:

- la consultation fédérale des syndiqués et des instances concernant la signature des accords de niveau Fonction Publique engageant la fédération.

5) Ajouter dans l'article 5, après "transparence des débats et des votes":

notamment par le compte-rendu des débats des congrès et des instances nationales dans la presse fédérale.

Rapport Financier 2015

Ce rapport financier concerne les années : 2011- 2012, 2012- 2013 et 2013-2014. Il est marqué par une différence importante par rapport au précédent congrès qui n'avait pas complètement intégré les modifications liées à la mise en place de la loi concernant la transparence financière. Ainsi, il y a trois ans, nous n'étions pas en capacité de produire un comparatif complet sur les trois années. Aujourd'hui, nous y parvenons. Les comptes de résultats que vous trouverez en annexe correspondent à la FSU siège + les sections départementales + les conseils fédéraux régionaux... auxquels nous associons, lorsque nous publions les comptes certifiés au Journal officiel les comptabilités du Centre de Formation, de l'Institut de Recherche et de la SCI Pixel.

Les faits marquants des 3 années au niveau des dépenses :

La campagne des élections professionnelles 2011 et la préparation des élections professionnelles 2014... dans lesquelles la FSU a innové en initiant une campagne médiatique dans la presse nationale et dans la presse quotidienne régionale avec plusieurs insertions presse qui ont fait apparaître la FSU (son sigle mais aussi son orientation avec le slogan « fiers du Service public ». La campagne s'est également déclinée, en 2011, sous forme de livrets des témoignages recueillis au travers de l'opération Facebook, auto collants, badges...

Le congrès, qui même s'il est un élément récurrent de notre activité, n'est pas négligeable du point de vue financier puisqu'en général un budget global « congrès » est de l'ordre de 750 000 à 800 000 euros...

La publication « Pour » constitue une dépense conséquente puisqu'elle est envoyée à l'ensemble des syndiqué-es de

la FSU. A noter également que nous avons poursuivi et augmenté l'effort de communication vis-à-vis des retraités, puisque nous avons mis en place une maquette « professionnelle » du « Pour retraités » et augmenté le nombre de parutions, avec une périodicité de 3 fois par an. Les recettes publicitaires qui viennent en atténuation des dépenses de publication sont en constante progression et ce, sur les deux publications fédérales.

Le poste « salaires » a diminué sur les 3 ans car une salariée « informaticienne » a quitté à son initiative la FSU. Les besoins du siège en constante évolution sont désormais couverts par une entreprise sous-traitante.

Les aides aux SN et aux SD

Pour les élections professionnelles l'investissement a été globalisé dans la campagne fédérale qui a servi à la fois aux SN et aux SD, à quoi s'ajoute une aide spécifique à un SN en difficulté financières

En ce qui concerne les SN, l'aide a porté essentiellement sur un prêt de 100 000 euros à taux zéro au SNUEP qui lui a permis d'acquiescer son siège national. A noter que le plan de remboursement défini en concertation est parfaitement respecté. En ce qui concerne les SD, au-delà d'aides ponctuelles liées notamment à des déménagements ou des SD trop petites, en nombre de syndiqués, pour pouvoir assurer le fonctionnement, l'aide de la FSU s'est portée, comme nous nous y étions engagés, sur la prise en charge des assurances des locaux fédéraux pour l'ensemble des sections départementales et des Conseils Fédéraux Régionaux ainsi que des biens mobiliers, ce qui représente une dépense de 20 000 euros. Nous avons aussi développé (même si toutes les sections ne

sont pas encore au courant) la possibilité d'avoir 4 jeux d'étiquettes à jour, au format papier ou informatique, par an, pour chaque SD, ce qui représente environ 22 000 euros par an...

Enfin au niveau des dépenses, un des postes les plus importants reste celui des frais militants (hébergement, déplacement, restauration...); cela représente dans les SD/CFR et surtout au niveau du siège, une très grosse dépense de l'ordre de 500 000 euros par an et ce, en ayant des taux de remboursement qui n'ont pas varié depuis fort longtemps...

A noter enfin que nous avons rationalisé, au niveau du siège, le chapitre dons et solidarités qui a diminué de moitié sur l'exercice. Nous avons expliqué à différentes associations, que nous ne pouvions répondre à toutes les sollicitations, aussi justifiées soient-elles

Les faits marquants au niveau des recettes

Les recettes de la FSU siège proviennent pour la majeure partie des cotisations des Syndicats Nationaux et sont donc liées à la syndicalisation de chaque SN.

2011 2012 : 159 861 syndiqués;

2012 2013 : 156 505 syndiqués;

2013 2014 : 155 576.

Cela représente environ 2 220 000 euros dont 450 000 euros sont reversés aux SD.

L'autre source de revenus provient, au niveau du siège, de notre représentant au CESE, Gérard Aschieri, pour environ 30 000 euros et de la subvention fonction Publique de 363 034 euros. À noter que la subvention Fonction Publique sert, en grande partie, à financer les actions de formation et de recherche du Centre de Formation et de l'Institut de Recherche de la FSU.

On voit bien que contrairement à beau-

coup d'organisations syndicales nationales, les subsides de la FSU proviennent très majoritairement de la syndicalisation pratiquée dans les Syndicats Nationaux. À noter qu'au niveau des SD et CFR, les subventions des différentes collectivités ne sont pas négligeables puisqu'elles oscillent d'une année sur l'autre entre 664 000 et 830 000 euros.

Le bilan et les perspectives

Les finances de la FSU sont saines. Notre objectif au niveau de la FSU siège, d'avoir une année budgétaire d'avance est presque réalisé. Les provisions que nous faisons sont nécessaires à 3 niveaux : les élections professionnelles, les congrès et bien entendu l'action qui varie certes d'une année sur l'autre, mais qu'il nous faut programmer. En termes de dépense nouvelle à envisager, il y a une volonté de développer l'activité internationale de la FSU, cela a un coût qui est tout à fait envisageable, d'autant que nombre de projets de coopération peuvent se faire dans le cadre de partenariat avec des organismes tels que Solidarité Laïque par exemple. Par ailleurs, il sera proposé au BDFN, par l'équipe trésorerie, d'étudier, soit un remboursement anticipé de l'emprunt

que nous avons contracté pour l'achat des locaux des Lilas, soit une renégociation du taux d'intérêt.

Dans les actions qui vont se mettre en place, le BDFN a décidé un prêt de 176 000 euros au SNUTEFI-FSU, auquel le Ministère du Travail avait retiré les locaux qu'il lui prêtait, et qui se retrouvait donc à la rue. Ce prêt a permis à ce syndicat d'acheter ses propres locaux, ce prêt est à taux zéro et remboursable sur 8 ans.

Il y a une grande inquiétude pour les mois et les années à venir, sur les revenus des SD et CFR, avec les changements liés à la réforme territoriale et aussi, aux choix politiques effectués dans tel département ou telle région... Cela va obliger la Fédération, dans son ensemble, à réfléchir aux choix budgétaires, en tenant compte de cette éventuelle réalité. Il est évident que la FSU nationale ne pourra pas absorber cette perte, mais pour autant, il faudra bien que les SD continuent à vivre... En fonction de la réalité ou non de ces craintes, nous pensons qu'il faudrait anticiper cette situation en créant, à l'issue du congrès, une commission prenant en compte les 3 composantes de la Fédération (SN, SD et Tendances) pour, dans un premier temps, estimer

les pertes éventuelles, et tenter de proposer des solutions, en sachant qu'il n'y a pas de manne céleste, et comme nous l'avons expliqué, que nos ressources proviennent essentiellement de la syndicalisation qui fait vivre la FSU et les Syndicats Nationaux...

Pour conclure sur une note plus optimiste, nos comptes ont été certifiés sans réserve sur les trois années passées, et surtout nous arrivons maintenant à publier ces comptes aux JO à N+1. C'était l'objectif de l'équipe de trésorerie nationale, nous y sommes parvenus, comme la plupart des syndicats nationaux soumis à cette obligation. Cet objectif n'aurait jamais pu être atteint, en ce qui concerne la FSU, sans l'aide des trésoriers et trésorières des SD et CFR, qui font le travail que nous leur demandons sans rechigner, et à 99,9999 % en temps et en heure... Ils se plient à des règles comptables, dont ils ne voient pas, tous, forcément la nécessité. En pensant au renouvellement lié à la tenue des congrès départementaux et à la mise place de nouvelles équipes, nous proposerons un stage de formation trésorerie au dernier trimestre de l'année scolaire, pour faciliter les transmissions de fonctions dans les départements.

Comptes de résultats 11/12-12/13-13/14

Charges	11/12	12/13	13/14
Énergie	40 285 €	46 917 €	32 129 €
Fournitures administ et autres	286 591 €	301 377 €	215 657 €
Locations, charges locatives	303 456 €	303 456 €	303 456 €
Entretien, réparations et maintenance	88 326 €	82 670 €	100 756 €
Assurances	50 079 €	47 639 €	41 716 €
Documentation,colloques...	136 621 €	143 301 €	104 103 €
Honoraires	126 637 €	128 701 €	137 537 €
Publicité, relations publiques, action	564 162 €	544 992 €	522 337 €
Publications	615 696 €	663 300 €	634 396 €
Frais militants	537 602 €	484 697 €	488 279 €
La Poste, Télécom et Internet	264 999 €	274 459 €	237 359 €
TVA sur frais généraux	49 380 €	79 106 €	92 718 €
Impôts, taxes, frais bancaires	30 139 €	16 666 €	22 250 €
Salaires	180 597 €	134 151 €	127 825 €
Intérêts sur emprunt	22 452 €	23 809 €	18 927 €
Dons, solidarité et cotisations	126 099 €	54 348 €	60 535 €
Centre de formation	130 000 €	130 000 €	130 000 €
Institut de recherche	80 000 €	80 000 €	80 000 €
Charges exceptionnelles	60 209 €	67 294 €	58 343 €
Amortissements	48 735 €	63 727 €	68 637 €
Congrès		568 647 €	
TOTAL	3 742 064 €	4 253 970 €	3 547 342 €
Produits	11/12	12/13	13/14
Vente produits	21 554 €	1 301 €	167 €
C.S.A. et autres	93 656 €	45 000 €	114 322 €
Publicité	194 193 €	260 184 €	204 250 €
Subventions FP	363 034 €	363 035 €	363 035 €
Subventions diverses	776 233 €	829 109 €	664 958 €
Remboursements divers			
Produits financier	67 113 €	69 865 €	73 586 €
Solidarité			
Reversement CESER et CESE	319 795 €	338 426 €	315 843 €
Recettes exceptionnelles	314 791 €	228 685 €	292 251 €
Cotisations des syndicats nationaux	2 225 655 €	2 263 484 €	2 145 852 €
Dont reversement SD	465 229 €	444 976 €	435 749 €
TOTAL	4 376 026 €	4 399 089 €	4 174 262 €
Résultat	633 962 €	145 119 €	626 921 €

8^{ème}
Congrès

2016

Le Mans

Du 1^{er}
au 5 février

FSU

Fédération Syndicale Unitaire