

# Résolution orientation adoptée au 2ème congrès du SNUITAM-FSU

## 1- CONTEXTE

5 Depuis le milieu des années 70 l'économie mondiale est plongée dans une turbulence dont les remous se sont étendus à tous les pays, renversant sur son passage le référentiel diplomatique international institué depuis l'immédiat après-guerre. Ce typhon économique qui accompagne le passage du capitalisme industriel au capitalisme financier n'en finit pas de trier les humains en deux catégories: la minorité des gagnants d'un côté, et l'immense majorité des perdants de l'autre. L'objectif des premiers reste invariablement le même: accroître les profits par tous les moyens, indépendamment des conséquences sur les humains, les sociétés, la nature et l'environnement; seule compte la rentabilité financière, quitte même à détruire l'outil de production si nécessaire.

15 Le gouvernement français, dans la continuité du gouvernement précédant, poursuit méthodiquement la mise en place des mesures ultra-libérales qui accompagnent ce mouvement. Les inégalités sociales explosent, les droits fondamentaux (logement, santé, emploi, ...) sont piétinés, les Services Publics un peu plus détruits. D'un côté le bilan des réformes se traduit par une diminution continue des droits pour toutes et tous, maquillée à la marge de quelques mesurètes favorables au salariat, histoire de faire bonne figure et d'obtenir ainsi le soutien du syndicalisme d'accompagnement. De l'autre des plans d'aide de plusieurs dizaines de milliards d'€ sans aucune contre partie et des facilités pour se séparer des salarié-e-s sans engager la responsabilité de l'employeur: Pacte de responsabilité, Crédit Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), Accords de Wagram, loi  
20 MACRON.

## 2-DANS LES SERVICES PUBLICS ET LA FONCTION PUBLIQUE

25 La LOLF, la réorganisation de l'administration territoriale de l'État (RéATE), la RGPP puis la MAP, autant de contre-réformes qui se traduisent par un changement profond des services de l'État et de la Fonction Publique. Certes, les organisations syndicales sont toujours consultées au moment de la mise en place des réformes; mais outre que les décisions importantes sont déjà prises, outre que le pouvoir sait jouer des divisions syndicales, leur expression de toute manière n'est que très peu prise en compte, si ce n'est pas du tout.

30 Les politiques successives de suppressions d'emplois et de réduction des moyens épuisent les services et les établissements, sans considération pour les usagers. Ces politiques font disparaître des savoirs et des qualifications utiles à la société. Les conséquences de la baisse des effectifs se font aussi sentir sur les possibilités de déroulement de carrière des fonctionnaires.

35 Parallèlement, les logiques comptables se développent et changent la nature du service public : indicateurs d'activité, de performance, ratios de productivité, ... Ce qui compte, c'est d'aligner de bons indicateurs quantitatifs, sans se soucier de la qualité du service rendu, des difficultés rencontrées, du rôle redistributif du service public.

Le rôle des Préfets est renforcé, véritables pro-consuls du gouvernement dans les régions et les départements. Cela leur permet notamment de (dés)-organiser les services, de mettre en commun  
40 des emplois budgétaires, de mutualiser des moyens de fonctionnement, par exemple pour l'informatique, la formation, l'action sociale, ... mais aussi de redéployer les personnels, administratifs en particulier, au gré des déstructurations des services et des suppressions de missions. Aucune structure de concertation n'existe ni n'est pour le moment prévue à cet échelon.

Les transferts de missions aux collectivités territoriales ou au secteur privé se poursuivent,  
45 intensifiant les risques de ségrégation territoriale et leur mise sous dépendance d'enjeux privés ou électoralistes. L'individualisation est partout développée et valorisée; dans les missions et tâches et les suivis d'activité, dans la rémunération, dans la gestion des carrières, dans l'organisation et l'encadrement. Depuis plus de dix ans le pouvoir d'achat des fonctionnaires est en baisse. La perte dépasse largement les 10% en valeur cumulée. Cette baisse est tellement importante qu'il a fallu  
50 mettre en place des dispositifs de compensation telle la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) par exemple.

Le SNUITAM-FSU dénonce depuis plusieurs années un budget public construit sur la base d'une stagnation de la valeur du point Fonction Publique. En écho, les seules voies de progression du pouvoir d'achat acceptées par les gouvernements sont basés sur les volumes budgétaires gagnés  
55 par les suppressions d'emplois (redistribution partielle des économies calculées sur la fonte de la masse salariale ainsi obtenue), le développement des régimes indemnitaires individuels avec l'entrée en vigueur de la PFR que le SNUITAM-FSU a toujours combattue et qui s'est muée en RIFSEEP, accentuant au passage ses effets pervers d'individualisation, de mise en concurrence et de négation du statut des fonctionnaires.

## 60 **3- DANS NOS MINISTERES**

### **3.1- MEDDE-MLETR (Ministère de l'Environnement, du Développement-Durable, et de l'Énergie)**

Au MEDDE-MLETR, la juxtaposition de compétences multiples telles l'écologie, la mer, l'énergie, les risques, les transports et l'aménagement du territoire, souffre d'absence criante de coordination  
65 d'ensemble. Les conclusions du "Grenelle de l'environnement" auraient pu servir de cadre référentiel. Pourtant, même en mettant de côté les aspects liés à l'emploi, à l'égalité, à la qualité de vie, à la recherche, éléments qui dépassent largement le seul cadre du Grenelle, aucune politique de coordination d'ensemble n'a été menée, ce qui fait de ce ministère un assemblage sans cohésion qui bouleverse les métiers, brouille les projets professionnels sans produire de sens ni pour les usagers,  
70 ni pour son personnel. Simultanément non seulement les mesures issues du Grenelle ont été vidées progressivement de leur substance au nom de la compétitivité, mais des pans entiers de ses missions lui ont été retirés, en particulier l'ADS et l'ATÉSAT, domaines qui justement donnaient du sens à l'action de l'État sur son territoire, à la fois parce qu'il permettait d'offrir une compétence technique gratuite et désintéressée qui dorénavant sera confiée à des experts privés, mais aussi  
75 parce qu'elles se traduisaient par des pratiques de solidarité envers les communes et les territoires.

### **3.2- MAAF (Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, et de la Forêt)**

Au MAAF, la politique publique de l'agriculture vise à accompagner une industrialisation croissante de la production, avec une intégration de plus en plus poussée entre les secteurs économiques de  
80 l'agroalimentaire, de l'agrochimie (semences, OGM, ...), de la distribution. Cela se traduit par un objectif de réduction du nombre d'agriculteurs, de concentration des structures dans l'ensemble de la

85 filière, de réduction des aides publiques, et la remise en cause des agricultures paysannes et biologiques, des industries de transformation de proximité (abattoirs), de l'intervention de l'État comme garant de l'intérêt général (consommateurs, citoyens, ...). Les autres missions de l'État sont abandonnées ou assumées par des opérateurs mus par des considérations économiques : aménagement du territoire, forêt, politique du cheval, ... Les établissements publics sont menacés dans leur existence, avec pour l'ASP une précarisation des missions et des recettes.

### **3.3- MIOMCT (Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer, et des Collectivités Territoriales)**

90 Le ministère de l'Intérieur est engagé depuis plusieurs années dans une politique de resserrement de ses missions sur les trois axes suivants : la sécurité et la garantie de l'ordre public, la territorialisation des politiques publiques, l'appui aux collectivités territoriales et le contrôle de légalité. Ce discours mené au nom d'une meilleure cohérence de l'action de l'État et du souhait de garantir au mieux la sécurité sous toutes ses composantes des citoyens et usagers du service public  
95 le conduit à se dessaisir de missions périphériques pour lesquelles il estime ne pas avoir de valeur ajoutée particulière.

100 Cette politique opérée dans une logique purement comptable, ces transferts de missions sans compensations aux collectivités territoriales, les mutualisations opérées à l'échelon régional conduit au délitement de la puissance publique, à la dégradation croissante et constante du service rendu à l'usager.

Ce soi-disant recentrage de l'activité des services du ministère de l'Intérieur affecte aussi bien les forces de sécurité intérieure (police et gendarmerie nationale) que le réseau des préfetures qui en payent le prix tant en matière d'effectifs que de conditions de travail.

105 La réorganisation en cours de l'État territorial au sein des grandes régions fusionnées est un exemple de ces vraies fausses bonnes idées de réforme de l'État car menée sans lisibilité quant aux missions, sans en dégager les moyens d'accompagnements nécessaires à une véritable politique de changement, et avec un accroissement considérable de la distance entre la prise de décision et le citoyen.

### **3.4- Au niveau interministériel**

110 Si certaines décisions importantes sont désormais prises à Matignon, souvent de manière totalement déconnectée des champs professionnels et des personnels, d'autres continuent d'être du ressort de chaque ministère, ce qui impacte fortement le fonctionnement des DDI qui, n'ayant plus de lien direct avec eux, sont obligées de jongler en permanence entre les injonctions ministérielles, les demandes émanant des Directions Régionales, les priorités tracées par les Préfets de Région, et la surveillance exercée par les Préfets de Département.  
115

120 La transformation progressive des services de l'État en établissements publics se poursuit notamment au MEDDE-MLETR. Après les services des voies navigables, du réseau scientifique et technique, de l'environnement, ce sont des sections de routes nationales qui vont être privatisées au bénéfice du secteur autoroutier dans le cadre de ce que le gouvernement appelle "Le plan de relance autoroutier".

125 Autre conséquence, dès qu'il y a une mobilité ou un changement de programme budgétaire, les personnels ne savent plus qui les gère, n'ont pas d'information sur les conséquences. Cela entraîne des difficultés de gestion et d'évolution de carrière. L'accès à la formation, aux prestations sociales ainsi que la pratique syndicale : organisation et participation aux réunions et assemblées générales, participation aux instances paritaires, exercice de mandats...deviennent toujours plus compliqués.

La communication est utilisée à outrance, simplificatrice et caricaturale, en lieu et place du débat et de la réflexion. Les projets stratégiques succèdent aux feuilles de route, toujours pour justifier de

130 nouvelles suppressions d'emploi et déstructurations de services. Les ministères tentent d'impliquer les personnels dans la gestion de la pénurie des moyens, au travers du suivi d'activité SALSA, justement largement boycotté.

135 La pression sur les agents se poursuit et avec elle la dégradation des conditions de travail, le développement du malaise et de la souffrance au travail, au détriment de la santé et de la qualité de vie des salariés. Ce ne sont pas les incantations contenues dans les propositions de l'accord cadre sur la Qualité de Vie au Travail, pour lequel le SNUITAM s'est prononcé contre en BDFN (Bureau Délibératif Fédéral National de la FSU), qui sont de nature à améliorer la situation.

## 4- JUSTICE SOCIALE, ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

140 Les services publics jouent un rôle central en termes de redistribution des richesses monétaires, d'accès à la gratuité, d'égalité de traitement, de partage du bien public, d'accès et de mise à disposition dans de bonnes conditions aux biens communs. Au contraire de la logique libérale de privatisation et de rentabilité, les services publics doivent être développés pour répondre aux besoins fondamentaux, de manière démocratique et égalitaire. Ils doivent échapper à toute logique de rentabilité financière. Les améliorations nécessaires à leur organisation, à leur fonctionnement doivent être recherchées et mises en œuvre, mais elles ne peuvent se faire ni au détriment des usagers ni à celui des fonctionnaires.

145 En complément, le SNUITAM-FSU voit dans la réduction de la durée du travail un impératif catégorique qui participe à cet objectif de justice sociale. Travailler moins c'est depuis le 19<sup>ème</sup> siècle un combat des salariés pour vivre mieux, mais c'est aussi un outil important pour lutter contre le chômage, l'exclusion et la précarité. La réduction du temps de travail sans compromis, parce qu'elle laisse du temps pour le travail libre, l'entraide de voisinage et familial, du temps pour se cultiver ou s'informer, du temps pour s'impliquer dans l'action associative et collective, du temps pour communiquer et s'ouvrir au monde, est aussi un outil de citoyenneté mis à disposition de la population. En ce sens elle constitue une base pour construire le chemin de l'émancipation individuelle et collective. Si la mise en œuvre des 35 heures sous le gouvernement JOSPIN a permis la création de centaines de milliers d'emplois, elle est loin d'avoir été à la hauteur des besoins et des espérances. La SNUITAM-FSU constate par exemple qu'elle ne s'est traduite par aucune création d'emploi dans la Fonction Publique et son principe en a été perverti. Il a été récupéré contre l'intérêt des salariés par un patronat qui en a profité pour accentuer la flexibilité et la précarité mais aussi pour faire stagner les salaires et augmenter ses profits.

160 Ainsi son objectif permanent demeure la réduction du montant de la part du travail payé aux salariés, de supprimer le financement patronal de la protection sociale (la part de salaire socialisé), d'individualiser la situation de chaque salarié, y compris en avançant l'idée d'un "contrat" entre chaque salarié et l'employeur, notamment en matière de temps de travail, et d'augmenter la flexibilité des temps de présence. Avec constance, il cherche à imposer ces régressions en mettant les salariés le dos au mur, avec menaces de suppressions d'emplois et/ou de délocalisations d'entreprises. C'est dans cette optique que le patronat et les gouvernements successifs ont pu imposer une augmentation du temps de travail se référant au slogan "travailler plus pour gagner plus" (annualisation du temps de travail, défiscalisation des heures supplémentaires, dispense du paiement des cotisations sociales sur les bas salaires). Cela se traduit par l'absence d'augmentation collective des salaires, par une diminution du montant des heures supplémentaires et par un report des cotisations sociales sur la collectivité.

175 Sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes cela s'est traduit par une tension supplémentaire sur les conditions d'emploi dont les femmes sont les plus grandes victimes. Pour le SNUITAM-FSU cette égalité est un enjeu de société fondamental et permanent. Pour lui il n'y a place à aucune équivoque: "à travail égal, salaire égal", les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en cas de temps partiel, l'égalité d'accès à tous les postes, la

reconnaissance des qualifications et l'augmentation des salaires en conséquence. Cette égalité passe par le respect du principe de parité dans tous les domaines de la vie publique, politique, syndicale et associative. À cette fin c'est à un changement profond du modèle de société, de ses valeurs, de ses représentations et de son système éducatif qu'il faut procéder. Pour y parvenir le SNUITAM-FSU accompagnera la FSU et ses syndicats enseignants pour poursuivre leurs actions en ce sens.

180  
185 Faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par la création de services publics à destination des familles : crèches, garderies, écoles maternelles accueillant dès 2 ans, repas collectifs, centres de loisirs et de vacances, aide et assistance aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap ou de dépendance. Ils doivent se concevoir de manière à offrir un réel choix de vie aux parents lorsqu'ils s'adressent à leurs enfants, ou aux enfants lorsqu'ils s'adressent à leurs parents, de sorte que chacun-e puisse construire son équilibre, et partager équitablement son investissement entre activité professionnelle ou éducative, personnelle, et familiale.

190 Pour les enfants et les adolescent-e-s ces services publics doivent être l'occasion de venir en appui à leur développement physique et psychique, à l'apprentissage de la vie collective, à la prise de responsabilités, d'initiatives, au respect de soi, de la nature, de l'environnement et des autres. Pour les personnes âgées ou/et souffrant d'un handicap, ou/et dépendantes, ces services doivent leur garantir l'inclusion sociale, les protéger de l'isolement voire de l'abandon, leur permettre de continuer à vivre dans la dignité et le respect. Tous ces services doivent s'inscrire dans un projet politique fondé sur la gratuité, ouvert à toutes et tous, sans condition.

195  
200 Les contre-réformes successives des régimes de retraites ont accentué les écarts de montant des pensions et retraites entre les femmes et les hommes. Le SNUITAM-FSU refuse cette situation et agit chaque fois qu'il en a l'occasion pour faire cesser cette discrimination. Plus largement, le syndicat combat toute forme de discrimination de quelque nature que ce soit et notamment sexiste, raciste, xénophobe, homophobe ou fondée sur des considérations religieuses. Ces contre-réformes ont aussi eu pour conséquence de forcer les salariés à travailler plus longtemps pour atteindre le taux plein.

205 Simultanément elles ont conduit aussi à diminuer le montant des pensions versées et à se reporter de plus en plus sur des dispositifs complémentaires de retraite ou utilisés comme tels, comme c'est le cas avec les plans d'assurances vieillesse ou d'assurances vie par exemple. Le SNUITAM-FSU refuse ces dispositifs qui reposent sur des montages financiers qui participent à accentuer le poids et le pouvoir de la finance dans l'économie nationale et mondiale, et qui font prendre un risque inutile à leurs cotisants en cas de perte de la valeur boursière de ces contrats. S'agissant d'un salaire différé seul le système par répartition apporte la garantie d'un financement égalitaire intergénérationnel des pensions.

210

## **5- DE QUEL SYNDICALISME SOMMES-NOUS PORTEURS ?**

215 Pour le SNUITAM-FSU il y a urgence à renouveler notre adresse en direction de la CGT et de SOLIDAIRES, sans exclure des discussions les syndicats et les militants de FO, de l'UNSA, de la CFDT, qui ne se reconnaissent pas dans un syndicalisme d'accompagnement. Le SNUITAM prend sa part de responsabilité dans ce débat pour l'unité d'action. Partout il soutient la construction d'actions unitaires et le dialogue intersyndical le plus large possible; pour le SNUITAM-FSU, tout autre considération fait courir le risque d'un isolationnisme mortifère de la FSU sans qu'il ne soit en rien répondu aux attentes des salarié-e-s.

220 Le travail commun avec le SNETAP, le SNE, la FSU Finances, EPA, le SNASUB et le SNEP chacun dans son champs de syndicalisation respectif, doit être poursuivi. Si d'autres opportunités de

225 rapprochement venaient à poindre, à l'occasion de futures réformes de l'administration par exemple, le SNUITAM-FSU cherchera systématiquement à participer à la coordination des échanges, des revendications, et des actions avec les syndicats de la FSU concernés de manière à maximiser l'influence, la reconnaissance et l'efficacité d'action de la FSU dans les services.

230 Le syndicat n'échappera pas à la réflexion et aux évolutions qui seront la conséquence de modifications substantielles des champs ministériels et des établissements publics (quel avenir à terme du MAAF, de ses établissements publics, du MEDDE-MLETR, du Ministère de l'Intérieur, ..., tout particulièrement avec la mise en place de la loi NOTRe. En effet cette dernière va se traduire par un profond remodelage de l'organisation de la présence de l'État sur l'ensemble du territoire, avec renforcement du pouvoir des Préfets de Région et fusion sectorielle de Directions Régionales de manière à ce qu'elles correspondent au nouveau découpage prévu par la loi.

235 Ces réorganisation s'accompagneront de leur lot de mutualisations comme nous les avons déjà connu à l'époque de la mise en place des DDI: suppression de certaines missions, externalisation soit aux collectivités territoriales soit au secteur privé pour les autres. Dans le même temps de nombreux agents feront les frais de ces restructurations dès lors qu'il s'agira soit de répartir les missions restantes sur des effectifs déjà exsangues, soit de les obliger à faire l'objet de mobilités fonctionnelles ou/et géographiques plus ou moins contraintes compte-tenu des contingences locales lorsque celles-ci leur seront défavorables.

240 Face aux incertitudes qui pèsent sur l'avenir, le SNUITAM-FSU fait le constat que seul le développement de l'outil syndical et militant le plus adapté et le plus efficace pour les salariés est en mesure de faire face à toutes les déstructurations du service public. Pour y répondre il s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents. Pour lui, un syndicat fort est un syndicat avec de nombreuses et nombreux adhérent-e-s. Cette condition remplie, il devient dès lors possible de déployer et de  
245 s'appuyer sur une force d'action tout en procédant au renouvellement des fonctions et des idées. Pour atteindre cet objectif, et malgré des conditions difficiles liées au désengagement syndical et à la faible participation des jeunes, il entreprend à intervalles réguliers des campagnes de sensibilisation, de communication et de syndicalisation auprès des agents.

250 Le SNUITAM engagera le débat avec les personnels, proposera des revendications claires et définira les modalités d'action pour les faire aboutir.

## **6-NOS REVENDICATIONS SUR LES THÉMATIQUES : SERVICE PUBLIC, POLITIQUES PUBLIQUES, MOYENS OPÉRATIONNELS**

255 Le service public est un élément fondamental de l'organisation structurelle de notre pays. Outil au service de l'intérêt général, de la solidarité nationale et de la réduction des inégalités il doit être placé en capacité de résister aux pressions exercées par les lobbies industriels, économiques et financiers, et à ce titre tenir un rôle de régulateur des intérêts en jeu. Pour réaliser cet objectif, le Service Public doit offrir ses compétences sur un panel large de missions : santé, alimentation, économie, emploi, écologie, protection du droit, organisation et protection sociale, culture, recherche,  
260 éducation, aménagement du territoire, sécurité, transports, ...

En matière d'habitat, il doit disposer des moyens législatifs et budgétaires lui permettant de veiller à ce que chaque habitant-e puisse accéder à un logement décent. Cet objectif doit s'inscrire à la fois dans le temps court, l'accès d'urgence à une habitation temporaire, et dans le temps long, accès durable à un logement.

265 Il doit aussi se voir confier la mission de développer et d'entretenir une offre de transports décents, écologiques et ponctuels, équitablement distribués sur l'ensemble du territoire, pratiquant des

horaires en concordance avec les attentes des usagers et en conformité avec les plans de transition écologique et énergétique.

270 Son action doit s'exercer en tenant compte de la variété et de la richesse écologique dont la préservation doit constituer l'une de ses préoccupations majeures constante. Il doit veiller à ce que soient fournies une production et une distribution des biens essentiels de base (eau potable, air, alimentation) dans des conditions sanitaires conformes au maintien et au respect de la vie végétale, animale, et humaine.

275 Réaliser correctement ces missions opérationnelles de Service Public nécessite entre autres de gérer correctement l'organisation et la préparation aux concours d'accès externes et internes. Cela doit s'accompagner aussi d'une offre de formation initiale et continue à la hauteur des responsabilités que devront exercer les fonctionnaires. Les moyens organisationnels, humains et financiers doivent par conséquent correspondre à cet objectif.

280 Le SNUITAM-FSU milite pour l'arrêt immédiat de toutes les mesures de casse du Service Public, de restructuration, de suppression de missions et de dégradation de leur exercice. À ce titre il demande :

- l'arrêt de la réduction régulière des effectifs et des moyens de fonctionnement ;
- le retrait de la loi mobilité ;
- 285 • la suppression des plate-formes interministérielles de gestion des personnels et des crédits ;
- des moyens supplémentaires en effectifs pour permettre aux SIDSIC de remplir correctement leurs missions ;
- la reprise des missions d'assistance aux collectivités, y compris en ADS pour celles qui le souhaitent ;
- 290 • le refus de toute mobilité imposée dans le cadre de la mise-en-place de la loi NOTRe.

295 Le SNUITAM-FSU continuera d'agir contre toutes les menaces concernant les missions de contrôle et les agents publics qui les réalisent (sécurité alimentaire, police de l'eau et en mer, transports, urbanisme, ...). À cette fin les services doivent être dotés des effectifs de titulaires et des moyens permettant un réel contrôle, dans le but de protéger les usagers, d'appliquer et de faire respecter la réglementation. Ceci concerne un vaste panel d'activités, par exemple celles liées à l'abattage des animaux, à la production et la transformation des produits agro-alimentaires, dont la finalité n'est autre que de garantir un minimum de bien-être animal, la qualité des produits et la sécurité sanitaire de l'alimentation, par-delà les intérêts économiques et financiers dont elles sont souvent les otages.

300 Le SNUITAM réaffirme la nécessité du retour et du développement des missions d'ingénierie publique des services de l'État à la fois au titre de la solidarité territoriale mais aussi de manière à se mettre en capacité de retrouver les savoir-faire et la technicité indispensable de ses agents pour exercer correctement cette solidarité. En effet, la pertinence des aides et conseils apportés aux collectivités locales dépendent directement des compétences qui sont acquises et développées dans le cadre de l'exercice de ces missions. Leur abandon conduit inévitablement à une perte de compétence des services de l'État. Pour le SNUITAM-FSU le retour du service public de l'ingénierie doit s'accompagner de l'arrêt de la suppression des implantations infra-départementales de l'État (ex subdivisions). Corrélativement sa réintégration ne doit pas s'exercer dans une logique de prestation de service à la recherche de rentabilité à tout prix ou de mise en concurrence avec le secteur privé.

310 Pour le SNUITAM-FSU une organisation interministérielle n'est pas forcément mauvaise par principe. Elle peut participer au développement des missions transversales dans un souci d'amélioration et d'harmonisation des services aux usagers et d'un meilleur respect des droits et des conditions de travail des salariés. Sur un plan syndical, une structuration interministérielle permet en retour de faire converger les luttes, d'harmoniser les pratiques et de mettre en place des rapports de forces plus importants et donc plus favorables. Cependant, le SNUITAM-FSU combat l'interministérialité telle qu'elle est actuellement conçue et mise en place. En effet il fait le constat que

315 tout y est orienté dans le double objectif de casse des services et de réalisation d'économies. Ces

320 éléments combinés ont pour conséquence de dégrader profondément le service rendu à l'usager et de mettre en cause l'harmonisation des politiques nationales, ce qu'il juge en complète contradiction avec l'objet même du Service Public. Dans le même ordre d'idée il refuse le glissement sémantique qui partant du Service Public mène progressivement vers le Service au Public.

325 Il faut aussi le constat que l'interministérialité actuelle est loin de se traduire dans les services par une amélioration de la gestion du personnel. Il est courant que des agents exerçant les mêmes missions aient des statuts, des rémunérations, des déroulements de carrière différents, sur la base d'un arsenal de mesures réglementaires qui favorisent ces décalages comme c'est le cas par exemple avec les règles d'attribution du montant des primes ou encore la règle des compteurs. Cette interministérialité se traduit aussi par des mobilités fonctionnelles ou géographiques non désirées, souvent par les deux simultanément. Le SNUITAM-FSU s'oppose à ces mobilités dans la mesure où elles sont imposées et non laissées au libre choix des agents concernés. Pour lui, dans les conditions propres à l'interministérialité toute mobilité doit rester un droit, pas une obligation.

330 Par ailleurs il constate aussi qu'au prétexte d'interministérialité les spécificités qui préexistaient dans les cultures et les pratiques propres des entités avant leur fusion, riches de plusieurs dizaines d'années d'existence, soient gommées d'un seul trait au prétexte de plus grande efficacité et d'harmonisation des pratiques. L'interministérialité telle que la conçoit le SNUITAM-FSU ne doit pas se traduire par une verticalité supplémentaire selon un alignement des pratiques issu d'un ministère qui impose sa domination sur les autres. Cette situation est d'autant plus contestable quand il s'agit  
335 d'un ministère dont le fonctionnement est totalement externe au rassemblement des parties.

## **7-NOS REVENDICATIONS SUR LES THÉMATIQUES : EMPLOI, PRÉCARITÉ, CHÔMAGE**

340 Des emplois de fonctionnaires doivent être ouverts en nombre suffisant et les recrutements effectués pour :

- pouvoir exercer toutes les missions du service public, dans de bonnes conditions pour tou-te-s, agents publics comme usagers ;
- 345 • répondre aux besoins nouveaux de la société en matière de service public (écologie, sécurité alimentaire, missions d'aide aux usagers, missions de contrôle, notamment sur l'utilisation des fonds publics ou les délégations de service public) ;
- compenser la réduction du temps de travail, les temps partiels, les absences et les décharges d'activité ;
- permettre une réelle promotion interne ;
- améliorer les conditions de travail ;
- 350 • permettre le renouvellement des générations et la transmission de l'expérience.

Le SNUITAM-FSU demande que les missions de l'inspection du travail soient étendues aux services et établissements de l'État, avec la création des emplois nécessaires.

355 Il en appelle aussi à la mise en place d'une loi cadre sur la baisse drastique, immédiate, sans flexibilité et sans baisse de salaire du temps de travail et de la durée totale du travail salarié sur la vie entière tous secteurs confondus, privé comme public. Cette nouvelle durée calculée sur la semaine pourrait dans un premier temps prendre la forme d'une semaine de 32 heures avec création d'emplois correspondant avec maintien du différentiel existant dans le cas de travaux pénibles comme c'est le cas par exemple dans les abattoirs. Au-delà le calcul de baisse devra tenir compte d'un rattrapage des gains de productivité et d'une nouvelle conception de la division du travail. Ces  
360 avancées devront être complétées par la reconnaissance en droit d'un réel exercice de la démocratie sociale.



365 Le plan de titularisation amorcé n'est pas satisfaisant. Les emplois budgétaires doivent être créés à hauteur des besoins de titularisation. Le SNUITAM-FSU milite pour la création d'emplois budgétaires de titulaires à destination de tous les agents non-titulaires (CDI, CDD, vacataires, ...) effectuant des missions de service public au sein des services et établissements publics. Ce plan de titularisation doit porter sur une durée réduite (2 ans) et être basé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, avec une titularisation sur le poste.

370 Dans l'attente, le SNUITAM-FSU demande la pérennisation des CDD et à minima la même rémunération que les titulaires. Il agira pour faire respecter et améliorer les droits des agents non-titulaires, pour les maintenir dans l'emploi public et pour exiger de l'employeur qu'il les accompagne dans leur recherche d'un emploi stable. Il veillera à ce que les agents non-titulaires licenciés ou dont le contrat n'aura pas été renouvelé aient accès à un dispositif correctement organisé d'aide immédiate au retour à l'emploi et qu'ils bénéficient dans ce cadre d'un soutien à la formation, y compris de longue durée si nécessaire.

375 Concernant le versement des ARE (Aides au Retour vers l'Emploi), le SNUITAM-FSU milite pour qu'elles soient versées dans le mois qui suit l'ouverture des droits et qu'elles ne fassent pas l'objet de rupture dans leur paiement.

380 Par-delà ces situations, le SNUITAM-FSU revendique une modification du statut général de la fonction publique afin de rendre impossible le recours à l'emploi précaire dès lors qu'il s'agit d'exercer des missions de service public. En conformité avec ce principe il s'oppose catégoriquement à toute forme de recours à l'intérim dans les services et établissements quel que puisse en être le prétexte.

Le SNUITAM-FSU réclame cinq mesures immédiates pour les traitements, avec transposition pour les retraités et les précaires :

- 385
- la fixation du minimum des traitements dans la fonction publique à 120% du SMIC mensuel revendiqué ;
  - l'attribution immédiate de l'équivalent de 60 points d'indice pour tou-te-s pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000 ;
  - 390 • l'augmentation, au titre de la progression du pouvoir d'achat, en points uniformes intégrés au salaire, pour réduire l'échelle des revenus ;
  - l'augmentation régulière de la valeur du point de la Fonction Publique et des traitements, avec indexation sur l'évolution de l'indice du coût de la vie, défini avec les syndicats et les organisations de consommateurs ;
  - 395 • l'égalité de traitement en matière de primes et leur intégration dans le salaire de référence.

400 Il s'oppose à ce que la progression normale liée aux déroulements de carrière soit utilisée pour compenser l'absence de revalorisation du point d'indice. Il refuse toute notion de salaire au mérite, l'individualisation de la rémunération, les modulations individuelles des primes et indemnités, le salaire trinôme (indice / fonction / résultat). Il combat résolument toutes les dérives d'individualisation, tant en matière de rémunération que de déroulement de carrière. Il agit pour l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, à niveaux et responsabilités équivalents : respect du principe "à travail égal, salaire égal". Il agit pour supprimer les discriminations entre personnels administratifs et techniques en matière de rémunération, de déroulements de carrière, de reconnaissance professionnelle, de responsabilité.

405 Il demande une refonte de l'ensemble des grilles indiciaires, avec l'intégration des primes, indemnités et rémunérations annexes au traitement, après négociation, dans l'objectif de supprimer les inégalités (techniques, administratifs, entre secteurs d'activités, entre ministères, ...) en assurant un alignement vers le haut. Il agit pour que les salarié-e-s effectuant des travaux reconnus pénibles après négociation de branche, bénéficient d'une majoration de 20% du salaire de référence.

410 En attendant, la mise en œuvre effective de ces mesures, il revendique l'égalité des taux de primes des fonctionnaires d'un même corps et à niveau égal, entre les différents services et établissements

415 d'un même ministère ou au sein des directions interministérielles. Il refuse que, lorsqu'elle existe, la progression des rémunérations résulte de celle des primes. Il demande une modification du supplément familial de traitement, pour supprimer les inégalités entre les agents et pour revaloriser les montants versés, en adéquation avec le coût de la vie. Il demande une révision de l'indemnité de résidence : taux, modalités d'attribution, pour compenser la différence du coût de la vie selon les communes et réduire les inégalités entre agents. Le SNUITAM-FSU revendique la hausse immédiate du SMIC.

## 420 **8-NOS REVENDICATIONS SUR LES THÉMATIQUES : CARRIÈRES, CORPS**

425 Il s'agit aujourd'hui de remettre en ordre les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, en commençant par les plus défavorisé-e-s et d'inverser la tendance des dernières années où la priorité a toujours favorisé la revalorisation des catégories les plus élevées (IPEF, ISPV, administrateurs civils, inspecteurs généraux, encadrement supérieur, ...). Les aménagements provisoires des nombres de promotions de corps sont largement insuffisants.

Le SNUITAM-FSU continue de revendiquer la carrière linéaire, c'est-à-dire avancements automatiques, sans barrage ni quota et avec progression sur la totalité de la durée de la carrière. Concrètement, cela pourrait se traduire par :

- 430 • un seul corps par catégorie (C, B, A) et par filière de métiers, avec un seul grade ;
- un nombre d'échelons et une durée dans l'échelon identique quelle que soit la catégorie ;
- la possibilité de sauts de plusieurs échelons à la fois ainsi que des sauts de corps en cas de succès aux concours ou examens professionnels, ou en reconnaissance des acquis validés de l'expérience.

435 Dans cette perspective, le SNUITAM-FSU revendique à court terme :

- deux grades au maximum par corps, avec réintégration des emplois fonctionnels dans les corps ;
- des indices terminaux pour les corps égaux à ceux des grades de base de la catégorie supérieure ;
- 440 • doublement de l'indice entre les bornes indiciaires du corps, et progression d'au moins 50% entre le premier échelon et le dernier échelon du premier grade ;
- quatre voies d'accès pour tous les corps: concours externe, concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude.

445 Le SNUITAM-FSU réclame l'ouverture immédiate de négociations pour une refonte de la grille indiciaire, devant porter sur :

- le niveau des rémunérations, notamment à l'embauche, avec comme objectif une échelle de rémunération à ancienneté égale allant de 1 à 4 ;
- les grilles indiciaires, les déroulements de carrière et les procédures d'avancement, l'amplitude des carrières, en assurant que tout agent atteigne au moins le sommet de la grille de son corps avant son départ à la retraite ;
- 450 • les modalités d'avancement et de promotion doivent être améliorées : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, examens professionnels et concours plus adaptés aux métiers des candidats, ...

455 Le SNUITAM-FSU exige, pour tous les corps, la négociation d'un barème pour les avancements et promotions au choix, sur la base de critères objectifs (anciennetés, âge, ...).

Il réaffirme sa priorité à la catégorie C et à la filière administrative.

460 Il revendique la requalification de tous les agents de la catégorie C, toujours très nombreux, qui exercent des missions de niveau B dans les corps de B. Un échelon – sas sera créé au pied de la catégorie B pour chaque corps, pour permettre la promotion sociale et les embauches des candidates ne remplissant pas les conditions de diplôme, avec une formation qualifiante pendant la durée de l'échelon. Les corps de B seront repyramidés et des possibilités accrues de promotion en catégorie A seront ouvertes, permettant la reconnaissance des qualifications collectives des agents de ces corps.

465 Le SNUITAM-FSU se prononce pour la création d'une filière informatique, en catégorie C, B et A, avec des recrutements de personnels titulaires et un réel déroulement de carrière.

Il se prononce et agira contre les projets de fusion de corps, quand ils visent à favoriser une polyvalence réductrice au détriment des qualifications et spécialités, ou quand ils accompagnent la réduction des missions du service public et des effectifs.

## 470 **9- NOS REVENDICATIONS SUR LES THÉMATIQUES : MOBILITE, FORMATION**

475 La création des nouvelles Régions porte en elle le risque d'un chamboulement complet des organisations existantes avec suppressions, transferts ou mutualisations de missions, le tout dans un courant d'aspiration en direction de la localisation des métropoles, chefs lieu de la nouvelle Région. Les tensions vont alors s'accroître sur le personnel pour qu'il s'adapte à cette réorganisation, avec d'une part des mutations géographiques vers la ville chef lieu de Région porteuses d'un impossible retour vers la ville d'origine, des difficultés accrues pour les agents externes à la nouvelle Région et souhaitant y faire acte de mobilité, ou s'ils réussissent à l'obtenir, là encore, un impossible retour vers la Région d'origine.

480 Conformément à ses mandats historiques, le SNUITAM-FSU se prononce pour la mobilité quand elle est choisie et effectuée à la demande des agents en toute connaissance de causes. En appui à cette position il réclame l'abrogation de la loi mobilité et de ses dispositions : situation de réorientation professionnelle, recours à l'intérim, cumul de temps incomplets, ... Il agit pour que la position normale d'activité ne se traduise pas pour les agents par une réduction de leurs droits, une opacité dans la gestion de leurs carrières, une remise en cause d'acquis obtenus collectivement  
485 dans un corps ou dans des services et établissements.

490 Dans les CAP, les représentant-es du syndicat proposent la mise en place d'un barème, pour les mobilités, prenant en compte les situations individuelles difficiles (problèmes de santé, rapprochements de conjoints ou familiaux, ...) et les situations liées aux évolutions subies dans les services (suppression de missions, déstructuration de services, ...) pour que l'avis du chef de service ne soit pas prépondérant.

495 Le SNUITAM-FSU est favorable à la formation tout au long de la vie, gratuite, accessible à tous, sur le temps de travail, assurée par un véritable service public (formation initiale, continue, dispositifs de validation des acquis de l'expérience), doté des moyens suffisants. La formation initiale et continue doit donner à chaque bénéficiaire des connaissances solides et une large culture générale et professionnelle. Pour autant elle ne doit pas occulter l'une des priorités du Service Public d'éducation : la formation à la citoyenneté.

500 Dans les ministères et leurs établissements rattachés, une véritable offre publique de formation continue doit être restaurée et développée pour faire face aux besoins du service public et à ceux des personnels. Elle doit être ouverte à tous les agents, y compris aux non-titulaires. Cette offre doit s'appuyer sur des compétences internes qu'il s'agit de valoriser et de faire partager, sur la mise à

disposition de locaux pour la formation, l'hébergement, la restauration, propriété de l'État ou de Collectivités Territoriales, aménagés et entretenus à cet effet. Le SNUITAM-FSU réclame l'arrêt de l'élaboration des offres de formation sur la base d'appels d'offre ouverts aux centres de formation privés. À cet égard il réclame, avec la FSU, la réintégration de l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) dans son statut d'Établissement Public.

505 Le SNUITAM-FSU ne peut concevoir qu'une formation professionnelle puisse être suivie sur le temps personnel. Il est totalement opposé à ce principe qui tend à se généraliser, y compris dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

510 Le SNUITAM-FSU réaffirme la nécessité de débattre collectivement des besoins de formation. Préalablement à leur mise en place, les plans de formation doivent être soumis aux Comités Techniques qui doivent en particulier examiner les règles permettant de déterminer quelles actions relèvent des besoins des services ou du CPF.

515 La validation des acquis de l'expérience (VAE), en permettant un accès élargi à la certification, doit prendre toute sa place dans le processus de formation tout au long de la vie. Mais la VAE ne doit pas être un substitut à la formation initiale permettant de la raccourcir, ou à la formation continue permettant de s'en dispenser. Les dispositifs de la VAE doivent garantir l'égalité effective d'information, d'accès, de traitement pour tous les agents, quels que soient l'affectation, le secteur d'activité, le sexe, l'âge, le statut, ...

## 520 **10- NOS REVENDICATIONS SUR LES THÉMATIQUES : PROTECTION SOCIALE, CONDITIONS DE TRAVAIL, ACTION SOCIALE**

Réaffirmant avec force son attachement au système de retraite solidaire par répartition, le SNUITAM agira pour l'abrogation des dispositions allongeant la durée d'activité et réduisant le montant des retraites et pensions : mesures prises depuis 1993.

525 Ainsi, le syndicat réaffirme ses revendications de court terme :

- droit d'obtenir une retraite à taux plein à 60 ans, après 37,5 annuités de travail et avec 75% de retraite ou pension ;
- ré-indexation des retraites et pensions sur les salaires (le calcul de liquidation doit à nouveau être effectué en référence à l'évolution des salaires) ;
- retour aux 37,5 annuités nécessaires à une retraite pleine et entière.

535 Les décotes et surcotes doivent être supprimées. L'âge du droit à la retraite doit être ramené à 60 ans et l'âge limite à 65 ans. L'exercice de missions présentant une pénibilité doit permettre automatiquement un départ anticipé, notamment en revendiquant que les agents effectuant des tâches en abattoirs, soient en service actif. Pour que ce dispositif ait un sens et permette un départ à la retraite anticipé à taux plein, les années de service actif doivent être bonifiées.

540 Ces mesures de rattrapage devront être complétées par un programme de réflexion collective, organisée au plus près de la population et avec sa participation active, portant sur une nouvelle division du travail, une baisse de la durée du travail salarié sur toute la vie et les formes à donner à ces nouvelles dispositions décidées collectivement. Il s'agit de se mettre en capacité de sortir de la domination du travail sur nos vies. Cette démarche participe d'une première approche pour débroussailler le chemin menant à l'émancipation individuelle et collective de la société et de ses composantes.

- 545 Le minimum vieillesse doit être fortement revalorisé, ainsi que les modalités de calcul des pensions de réversion pour les conjoints (mariés, PACsés) survivants, en prenant en compte leur propre situation.
- Le SNUITAM-FSU réaffirme son attachement à la Sécurité Sociale et à la création d'une véritable démocratie sanitaire pour décider des choix en matière de santé.
- 550 Les médecines alternatives (homéopathie, médecine traditionnelle chinoise, ostéopathie, ...) doivent être reconnues comme spécialités et remboursées de la même manière que la médecine allopathique. Les alternatives à l'hospitalisation doivent être développées.
- L'hôpital public doit être conforté et les cliniques privées sorties du système couvert par la sécurité sociale. L'hospitalisation de proximité doit être privilégiée, avec la création de maisons collectives de santé en lien avec les hôpitaux proches, dans tous les territoires.
- 555 Les mutuelles doivent retrouver leurs objectifs initiaux dans la lutte contre les pathologies professionnelles, et non dans la substitution à une sécurité sociale défaillante dans ses remboursements.
- Dans l'attente, le système de référencement des mutuelles dans les ministères doit être revu, notamment dans la participation de chaque ministère employeur, avec une égalité de la subvention versée par agent sur l'ensemble de la fonction publique de l'État.
- 560 Le SNUITAM fait de l'amélioration des conditions de travail des agents sa priorité. Il s'investit dans les CHSCT, veille au respect de leurs missions et de leurs prérogatives par l'administration. Il n'hésite pas à dénoncer publiquement toute dérive et tout manquement constaté. Dans les instances de concertation, CT, CHSCT ou CAP, les représentants FSU élus du personnel associent les agents à leurs actions et font connaître publiquement les revendications et les luttes menées par le
- 565 SNUITAM.
- Le SNUITAM-FSU s'oppose à l'augmentation de la pression et de la souffrance au travail. Il œuvre à la reconnaissance des pathologies qui leur sont liées comme maladies professionnelles ou accidents imputables au service. Il récuse le concept de "Risques Psycho Sociaux" (RPS), s'appuyant sur de nombreux travaux de spécialistes du sujet comme Yves CLOT, Christophe DEJOURS, Marie-France
- 570 HIRRIGOYEN, Dominique LHUILIER, Marie PEZÉ.
- En effet, la conceptualisation des facteurs psycho sociaux du malaise et de la souffrance au travail en tant que "risques" est une approximation vide de sens qui mélange les symptômes avérés et les risques potentiels. C'est le travail et son organisation qui engendrent malaises et souffrances, résultat des contre-réformes successives et des conditions de travail qui y sont attachées, de la
- 575 répartition des tâches résultant des départs en retraite non remplacés, et des méthodes de management issues des dérives théoriques du NPM (New Public Management) ou NMP (Nouveau Management Public) ou encore de Lean Management, que le SNUITAM-FSU condamne sans réserve.
- 580 En matière de handicap, la Fonction Publique et nos ministères en particulier, doivent remplir leurs obligations en ouvrant leurs emplois aux personnes en situation de handicap. Ceci passe en tout premier lieu par l'organisation de concours adaptés, puis par l'aménagement des postes de travail, l'accompagnement des agents concerné-e-s et le soutien effectif de leurs collègues pour faciliter leur intégration dans les collectifs de travail.
- 585 Le SNUITAM revendique pour toutes et tous, fonctionnaires, personnels précaires, actifs et retraités, y compris les agents des établissements publics, un même droit à une action sociale de haut niveau, avec une égalité de traitement entre les agents quelle que soit leur affectation.
- Il demande l'affectation de 3% de la masse salariale pour l'action sociale, sous forme de crédits clairement identifiés et en totalité utilisés pour la seule action sociale. L'utilisation de ces crédits sera décidée par les syndicats représentatifs.

590 Pour la gestion de l'action sociale interministérielle, comme pour celle relevant de chaque administration ou établissement, le syndicat demande la création de structures similaires à celles des comités d'entreprise, gérées par les syndicats.

Le SNUITAM revendique des structures de restauration collectives au plus près du lieu de travail et à défaut, l'accès aux chèques restaurant.