

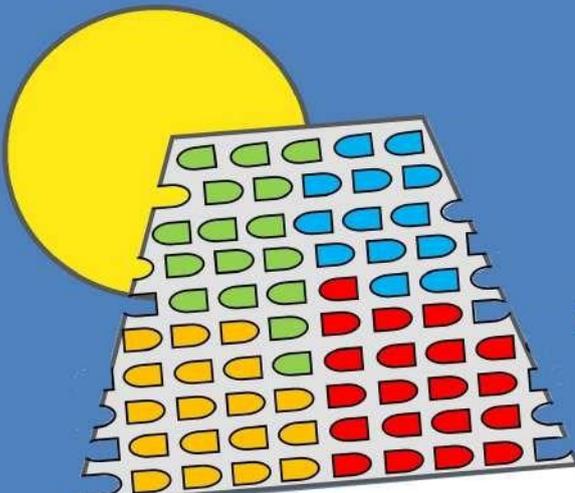
LA FSU TERRITORIALE



contact@snuter-fsu.fr www.snuter-fsu.fr



RESOLUTION GENERALE



2^{ème} Congrès
SNUTER-FSU
29 juin - 02 juillet 2021
La Grande Motte

LA FSU TERRITORIALE
contact@snuter-fsu.fr www.snuter-fsu.fr



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

SNUTER-FSU - LA FSU TERRITORIALE
104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS
www.snuter-fsu.fr

LA FSU TERRITORIALE



www.snuter-fsu.fr





RESOLUTION D'ORIENTATION

“EN GUISE D'INTRODUCTION”

1.1. PREAMBULE

- 1.2. Le SNUTER-FSU est issu de la fusion du SNUACTE et du SNU-CLIAS lors du congrès de Gémenos en 2015. Il constitue désormais la FSU Territoriale. Cette fusion a permis l'émergence d'un outil syndical qui a déjà trouvé sa place dans le paysage syndical de la fonction publique territoriale, comme en témoignent nos bons résultats lors des élections professionnelles de 2018.
- 1.3. Si le SNUTER n'a pas obtenu de siège au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, il a échoué de peu et a été le seul syndicat à progresser à la fois en pourcentage et, significativement, en nombre de voix dans un contexte de forte abstention. Ces résultats prometteurs ont permis à la FSU d'obtenir un siège supplémentaire au Conseil commun de la fonction publique.
- 1.4. Ce 2ème congrès du SNUTER-FSU est l'occasion de continuer et d'approfondir la structuration de notre syndicat.
- 1.5. Ainsi l'ambition de la première résolution d'orientation qui est soumise au débat lors de ce congrès est de structurer nos outils politiques pour nous permettre de mieux porter collectivement notre analyse de la situation sociale, nos mandats et nos revendications ainsi que nos priorités pour développer le syndicat.

1.6. ANALYSE DE LA SITUATION SOCIALE

- 1.7. Depuis des décennies, de nombreux pays subissent des politiques néolibérales qui conduisent à des cycles de crises économiques et de régressions sociales. Face au ralentissement de l'économie, les seules réponses apportées résident dans la marchandisation accrue des services publics, la casse des systèmes de solidarité pour ouvrir de nouveaux marchés au secteur privé, le transfert de la dette privée aux Etats et la dérégulation du marché du travail au détriment des travailleuses et des travailleurs. En parallèle, afin de mener à bien ces politiques destructrices, les libertés individuelles et collectives les droits démocratiques sont également attaqués : droit de manifester restreint, affaiblissement de la représentation des personnels dans le privé et dans le public, répression policière accrue des militant.e.s, fichage des opinions, tout est fait pour faire taire la contestation sociale.
- 1.8. Loin de permettre une reprise économique qui profiterait au plus grand nombre, ces politiques détruisent au contraire le rôle d'amortisseur en temps de crise de notre système de protection sociale, pourtant reconnu lors de la crise de 2008. Dans ce contexte, alors que toutes les conditions d'une récession sans précédent sont réunies suite à la pandémie de Covid-19, ses effets sociaux ne peuvent être que redoutables.

1.9. Pourtant, dans de nombreux pays se font entendre les aspirations démocratiques et la revendication d'une économie enfin mise au service de la société. En Algérie, à Hong Kong, en Iran, au Chili ou en France des mouvements sociaux puissants ont émergé pour porter ces aspirations. Un an après le mouvement inédit des Gilets Jaunes, le mouvement contre la réforme injuste et destructrice des retraites du gouvernement, largement majoritaire dans l'opinion et à l'origine de la plus longue grève des transports que le pays ait connue, a fait la démonstration de la volonté d'une société plus solidaire. Aux Etats-Unis, après un mandat marqué par de fortes tensions sociales dues à la politique populiste de Donald Trump, les électeurs ont fait le choix de tourner la page. La France a connu en 2018 le mouvement inédit des Gilets Jaunes puis, en 2019, le mouvement contre la réforme injuste des retraites du gouvernement, largement majoritaire dans l'opinion et à l'origine de la plus longue grève des transports que le pays ait connue. Malgré les attaques de plus en plus violentes contre les droits et les libertés des travailleurs, la volonté d'une société plus égalitaire est toujours présente.

1.10. Car partout dans le monde les inégalités se creusent au profit d'une minorité et partout les plus précaires subissent de plein fouet les conséquences écologiques et sociales de cette quête effrénée du profit à tout prix. La pandémie actuelle en est la conséquence et l'illustration. La destruction des habitats naturels des animaux sauvages a favorisé la transmission d'un nouveau virus à l'homme, frappant de plein fouet en Europe des systèmes de santé soumis depuis des années aux logiques néolibérales de rentabilité. La coupe budgétaire de la recherche scientifique publique au profit des laboratoires privés et la destruction lente du système de santé publique, les mesures de confinement drastiques, nécessaires sur le plan sanitaire, accentuent de façon criante les problèmes de mal-logement, l'acharnement de la police sur les habitants des quartiers populaires et l'obsession économique des gouvernements qui refusent de faire cesser les activités économiques dites non-essentiels.

1.11. S'inscrivant dans les politiques néolibérales de l'Union européenne, le gouvernement poursuit sa politique de dérégulation du droit du travail et du statut de la fonction publique pour favoriser les marchés. En parallèle, il continue d'affaiblir l'assurance-chômage pour pousser les chômeurs vers les emplois précaires et mal payés qui résultent de la casse des statuts. Le SNUTER-FSU affirme au contraire la nécessité de renforcer et d'étendre le champ des services publics. Dans cette période, ce sont bien les services publics, et en particulier les services publics locaux, qui soutiennent la société.

1.12. La période actuelle est critique et incertaine sur le plan social et politique. Dans ce contexte, certain.e.s proposent la voie du repli sur soi, de la xénophobie et de l'autoritarisme. Pour autant, la période voit également émerger, à l'étranger et en France, des mouvements de résistance pour la justice sociale et climatique, des droits universels de l'Homme pour les droits des femmes et contre tous les racismes. Le SNUTER-FSU soutient et s'inscrit dans ces mouvements.

1.13. VALEURS DU SNUTER-FSU

1.14. Le syndicalisme de transformation sociale que porte le SNUTER-FSU s'inscrit pleinement dans ces recherches d'alternatives, qui visent à permettre à chacun et chacune de vivre dignement dans une démocratie politique et sociale donnant le pouvoir de participer aux décisions et à la gestion des biens communs. Ces alternatives sont une nécessité pour mettre en échec le libéralisme, et pour ouvrir la voie à une société d'égalité, de solidarité et d'émancipation. Les services publics que nous défendons, accessibles à toutes et à tous et au service de l'égalité, sont une réponse à cet enjeu.

1.15. Ces services publics doivent s'asseoir sur une fonction publique qui échappe au système marchand, porteuse de transformation sociale dans les garanties qu'elle apporte aux citoyen.ne.s et pour ce qu'elle est : une fonction publique de carrière de nature à permettre l'exemplarité de la relation employeur/salarié et d'un salariat qui s'approprie ses missions, conscient de ses droits et devoirs reconnu comme acteur de la construction du service public.

- 1.16. C'est afin de porter cette vision des services publics que le SNUTER-FSU précise qu'il promeut « Un syndicalisme démocratique », tant vis-à-vis de ses adhérents que des personnels, reposant sur son autonomie de décision et de fonctionnement, souverain dans son champ et participant pleinement à l'activité fédérale de la FSU, un syndicalisme de concertation et de négociation, un syndicalisme de défense des intérêts collectifs et individuels des personnels du secteur public comme du secteur privé, des demandeurs d'emploi et des précaires.
- 1.17. Un syndicalisme de transformation sociale qui s'oppose à la seule logique de l'économie de marché et qui fait de sa propre capacité d'analyse, de proposition, de négociation, de mobilisation, un facteur déterminant de changement de la société.
- 1.18. Un syndicalisme de solidarité qui lutte et agit en faveur des plus démunis pour obtenir un meilleur partage du travail et des richesses.
- 1.19. Un syndicalisme unitaire qui recherche avec les autres organisations les convergences nécessaires pour démultiplier l'efficacité revendicative et accroître les acquis sociaux.
- 1.20. Dans cette perspective, le SNUTER-FSU se dote d'objectifs :
- 1.21. - Défendre le service public dans le respect des droits des personnels et des usagers ;
- 1.22. - Changer la place et le rôle des femmes dans le monde du travail et dans la société et obtenir une réelle égalité professionnelle
- 1.23. - Œuvrer en faveur de choix de justice, d'égalité et de démocratie dans les domaines éducatifs, culturels, sociaux, économiques et de santé, de promouvoir une société responsable, citoyenne et écologique,
- 1.24. - Lutter contre toutes les formes d'exploitation, de domination, d'aliénation ou d'oppression et combattre les discriminations de tous ordres.
- 1.25. Nous voulons faire vivre ces valeurs fondant notre action syndicale.
- 1.26. Mais les multiples crises sanitaire, sociale, économique et écologique, aujourd'hui d'ampleur inégalée, nous imposent de défendre nos positions ainsi qu'un projet de société, fondé sur la solidarité, la redistribution des richesses et les services publics : tout le contraire de la cure approfondie de néolibéralisme imposée depuis de nombreuses années. La loi de Sécurité Globale porte quant à elle gravement atteinte aux libertés individuelles.
- 1.27. De réformes des retraites en modernisation et transformation de la fonction publique, de réforme de l'assurance-chômage en ordonnances, ce sont toutes les conquêtes sociales des salariés qui sont attaquées.
- 1.28. Or nous sommes certains que la fonction publique est le socle incontournable pour des services solidaires et universels.
- 1.29. Nous voulons donc à la fois renforcer les moyens et les ambitions du service public et les droits collectifs et individuels des agents.
- 1.30. Cela passe par l'abrogation des contre réformes concernant la fonction publique et en premier lieu la loi dite de transformation de la fonction publique, par l'abandon du projet retraites actuel et l'engagement vers un système solidaire et juste sur la base de nos propositions. Cela passe par le

renforcement du statut de la fonction publique et le développement des services publics, notamment locaux.

1.31. POUR LES SERVICES PUBLICS LOCAUX

- 1.32. Tout concourt dans les politiques d'austérité et néolibérales à un affaiblissement volontaire des services publics : logiques de concurrence, de marchandisation, de privatisation et de délégation, de gestion managériale, choix budgétaires (des hôpitaux et une recherche publique exsangues), réduction des missions, dégradation des conditions de travail et d'accueil des usager.e.s.
- 1.33. Le service public n'est pas un coût mais bien un investissement devant profiter à toute la société et particulièrement aux plus démunis.
- 1.34. De plus, des demandes nouvelles s'expriment pour plus et mieux de service public en matière de santé, d'éducation, d'énergie, d'environnement et d'écologie. Des services publics nouveaux, impliquant une réflexion sur les « biens communs » et l'économie sociale et solidaire, doivent être envisagés comme les services financiers et le crédit. La monnaie est un bien public qui doit être géré démocratiquement et les missions des banques doivent être recentrées sur leur mission d'intérêt général, la collecte et les prêts.
- 1.35. Les services à la personne doivent être développés dans le cadre du service public, en lieu et place de réductions d'impôts inégalitaires, d'une précarité forte et de conditions d'emploi peu contrôlées.
- 1.36. Enfin, des pans entiers du service public sont aujourd'hui à réinvestir, abandonnés au secteur concurrentiel, comme l'eau, l'énergie, la formation professionnelle. Le mode de gestion en régie doit pouvoir être retrouvé ou réinventé, des services publics de qualité étant nécessaires à la fois pour répondre aux besoins réels de la population et à la possibilité d'un travail satisfaisant pour les agents-e-s.
- 1.37. Dans les services publics des droits démocratiques sont à conquérir et la liberté d'expression à retrouver : les agents-e-s sont également des usager.e-s qui peuvent avoir à dénoncer les préjudices portés à l'intérêt général dont elles-ils sont garant-e-s, le devoir de réserve ne doit pas être instrumentalisé à des fins d'absence de transparence et la qualité de lanceur d'alerte doit être protégée.

1.38. ACTIONS

- 1.39. Adopter et faire vivre les 8 propositions convergentes pour la reconquête de nos services publics et de notre fonction publique portés par la convergence nationale des collectifs de défense et de développement des services publics
- 1.40. S'engager en informant largement sur le rôle structurant des services publics constitutifs de notre modèle social et sur les garanties apportées par la fonction publique pour les usager.e.s.. Dans cette perspective nous devons mettre en débat les modalités de relations avec les associations et collectifs des usagers.
- 1.41. S'engager dans les initiatives qui revendiquent la gratuité de certains services publics, comme les transports publics collectifs locaux.
- 1.42. Au contraire de la loi de transformation de la fonction publique, élargir et densifier les instances représentatives du personnel, Comités Techniques, CHSCT, CAP, CCP..., tant dans leurs compétences, représentation, moyens et possibilités.

- 1.43. Partout appeler à l'élargissement des espaces de concertation et de délibération avec l'ensemble des personnels, des usager-e-s dans leur diversité, des organisations syndicales et des associations.
- 1.44. Défendre le statut de la fonction publique contre les dérégulations, combattre le nouveau management public, la « gouvernance par les nombres » et les objectifs quantitatifs, l'individualisation, mais aussi défendre la situation des personnels contractuels, combattre la précarité croissante des agent.e.s.
- 1.45. Retrouver l'attractivité de la fonction publique : de trop nombreux métiers (dans le secteur social, santé, services de la propreté et d'hygiène, emplois des agents des écoles, collèges et lycées) sont dévalorisés socialement et financièrement, particulièrement dans la FPT, alors que leur utilité sociale est forte.
- 1.46. Améliorer partout les conditions de travail ainsi que la santé et la sécurité au travail
- 1.47. Aboutir à une réelle égalité professionnelle femmes/hommes
- 1.48. Imposer et défendre une responsabilité sociale et écologique des employeurs territoriaux tant au niveau des missions externalisées que dans le cadre des marchés publics

1.49. REALITE DU SERVICE PUBLIC LOCAL

- 1.50. La réforme territoriale de 2014/2015 annoncée comme un renforcement de la démocratie, des libertés locales et de la solidarité entre les territoires constitue en réalité une vraie somme d'inégalités en particulier parce que la dépense publique en a été la principale préoccupation, couplée avec la mise en concurrence des services publics et des entreprises privées.
- 1.51. La réorganisation des services de l'Etat et la constitution des métropoles et de leurs territoires (EPT, EPCI) ont éloigné le citoyen des instances de décision, fait reculer les services publics, accentué la pression des grosses structures sur les plus petites, mis les personnels sous pression....
- 1.52. Nous revendiquons au contraire des services publics de proximité et un aménagement des territoires conçu et piloté par l'Etat en concertation avec les collectivités territoriales, les syndicats de la fonction publique et les citoyens usagers, notamment du point de vue écologique (marché public orienté vers le local, sans déchets...). Nous souhaitons que dans chaque département, soit créé un observatoire des services publics, où les syndicats des trois versants de la fonction publique seraient représentés ainsi que des représentants des comités d'usagers, et que soit défini un seuil minimal en dessous duquel il ne serait pas possible de supprimer ou retirer des effectifs d'un service public. Pas de désert pour le service public!
- 1.53. Les outils de gestion imposés aux politiques publiques (contractualisation, privatisations, expérimentation, concentrations, dérogations et différenciation) ne sont ni des instruments d'efficacité ni des vecteurs de justice sociale.
- 1.54. Nous devons retrouver une élaboration démocratique des règles et des décisions, la justice sociale dans leur mise en œuvre, l'égalité dans l'accès aux services publics, la transparence de la gestion publique.
- 1.55. De même, il faut une cohérence entre les politiques publiques nationales et l'action des collectivités territoriales, certaines politiques devant demeurer de compétence exclusive de l'Etat (éducation, santé, logement...) et celles menées par les collectivités devant respecter des objectifs élaborés démocratiquement.
- 1.56. Enfin les financements doivent correspondre à une politique fiscale juste et véritablement redistributive avec des péréquations qui permettent une solidarité entre les territoires.

1.57. AUSTERITE

1.58. L'austérité serait le remède miracle pour redresser une situation économique dégradée par la baisse des dépenses publiques et des recettes fiscales (sauf la plus injuste qu'est la TVA) et la réduction des missions des services publics qui avec leurs agent.e.s en sont les premières victimes.

1.59. L'objectif de réduction des déficits publics sert de justificatif à ces politiques dites d'austérité. Alors que dans les faits elles créent déficits et les amplifient au prix de destructions économiques et de coûts sociaux importants.

1.60. Ainsi les baisses massives de l'imposition des entreprises (impôts dits de production) provoquent des manques à gagner budgétaires pour les collectivités locales (avec des interrogations sur les compensations de la part de l'Etat), un report sur la fiscalité des ménages et in fine un renforcement de l'austérité budgétaire dégradant l'action publique.

1.61. Pourtant nous savons qu'au contraire le service public n'est pas un coût et constitue la richesse de ceux et celles qui n'en ont pas et que « le monde d'après » ne peut que récuser un modèle à la fois austéritaire pour les pauvres et prodigue pour les riches mais aussi dangereux pour tous par les gaspillages et les dégradations environnementales qu'il induit.

1.62. Dans cette sortie de crise et l'élaboration d'une société juste, solidaire, écologique et démocratique le syndicalisme a un rôle à jouer avec les autres acteurs.

1.63. Pour ce qui le concerne, le SNUTER veut inscrire dans ses objectifs et sa démarche le développement des services publics locaux nouveaux et renforcés en qualité.

1.64. Constamment depuis 2015 et à travers de nombreuses motions notre syndicat a marqué sa volonté de poursuivre dans cette voie :

1.65. « Parce qu'ils sont un élément structurant de la société, nous sommes convaincus du rôle essentiel que jouent aujourd'hui la fonction publique, les services publics et les agents qui y travaillent. Constitutifs de notre modèle social, cet ensemble constitue un outil indispensable pour répondre sur tout le territoire aux besoins fondamentaux de la population et de tous les usagers. Ils permettent aussi de répondre aux évolutions et mutations de la société et participent ainsi à la préparation de son avenir. De grands défis sont devant nous qu'ils soient économiques, sociaux, culturels ou écologiques. »

CDN Carcassonne 2016

1.66. « La responsabilité des politiques libérales dans la dégradation de la situation sociale n'est plus à démontrer. Ces politiques libérales portées par le dogme budgétaire concentrent les richesses au profit de quelques-un.e.s et ne laissent que chômage, précarité, pauvreté et souffrance pour les autres. Pourtant les services publics territoriaux et leurs agents sont nécessaires et ont démontré leur efficacité pour assurer l'égal accès de tous à l'ensemble des droits sociaux fondamentaux. »

CDN Limoges 2017

1.67. « Le conseil national du SNUTER-FSU soutient la démarche des collectivités qui ont refusé de signer le pacte de croissance du Gouvernement pour continuer à développer le service public local. Face aux besoins grandissants de la population, l'État et le gouvernement ont la responsabilité de soutenir les services publics, notamment ceux de proximité, garants de la solidarité et de la cohésion sociale.

1.68. Cependant, après la baisse des dotations de fonctionnement, l'État va de plus en plus loin dans le racket organisé des collectivités territoriales et ses méthodes sont de plus en plus discutables et brutales, sans respect de la décentralisation et de la démocratie locale »

1.69. Aujourd'hui le SNUTER inscrit dans ses objectifs et dans sa démarche la défense des services publics, le développement de services publics locaux nouveaux et renforcés en qualité au bénéfice de tou.te.s.



LE SERVICE PUBLIC LOCAL : RENFORCER LES DROITS DES AGENT.E.S ET DES USAGER.E.S

2.1 POUR LE STATUT

2.1bis Le SNUTER FSU revendique l'augmentation de l'offre de concours afin de permettre l'accessibilité à l'emploi public du plus grand nombre et notamment des contractuel.le.s

2.2 Au-delà des droits et obligations des fonctionnaires, le statut de la fonction publique tel que nous le connaissons aujourd'hui a été fondé sur trois grands principes :

- a. L'égalité d'accès à l'emploi public, qui explique le recrutement par concours ;
- b. L'indépendance, prévoit la séparation du grade et de l'emploi, qui confère le droit à la carrière au fonctionnaire, propriétaire de son grade, et le protège de l'arbitraire et des pressions politiques et/ou économiques ;
- c. La responsabilité, qui fonde la conception du fonctionnaire-citoyen et s'oppose à celle du fonctionnaire-sujet qui entend donner tout pouvoir à la hiérarchie.

2.3 Le SNUTER-FSU considère que le statut est doublement porteur de transformation sociale. A la fois parce qu'il garantit les droits des usagers du service public et parce qu'il propose une conception du travail qui sort les salarié.e.s du rapport de subordination à leur employeur, leur donnant ainsi les moyens d'agir plus librement sur leurs conditions de travail et d'emploi.

2.4 Ainsi, le SNUTER-FSU défend et fait des propositions pour améliorer cette fonction publique statutaire et de carrière.

2.5 Dans celle-ci, la qualification liée à l'agent échappe à la logique de l'évaluation permanente. Elle est génératrice de droit et porteuse d'émancipation et d'appropriation de la mission par le travailleur.

2.6 Le statut est ainsi un pilier du service public au bénéfice de toutes et tous, et ouvre la voie vers un statut du salarié émancipateur, qui peut s'appliquer au-delà de la fonction publique.

2.6 bis Contre la Loi de la transformation de la fonction publique

Les élections territoriales vont amener les collectivités à mettre en application la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019. Nous n'acceptons pas la remise en cause des modalités du droit de grève

et surtout pour certaines catégories de personnels (crèches, cantines, collecte des déchets...). De même, la règle des 1607 heures de travail pour tous les agent.e.s va nécessiter une lutte âpre de notre syndicat pour faire valoir la pénibilité des métiers, les horaires décalés, les astreintes des soirs et weekends, les heures supplémentaires déjà réalisées et non récupérées.

2.7 CONTRE LE NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC

2.8 Au sein-même de la fonction publique, le nouveau management public est l'instrument opérationnel de l'offensive néolibérale contre le service public. Sous prétexte d'efficacité, d'efficience, de pilotage ou d'optimisation, ce management consiste avant tout à mettre en œuvre l'assèchement des moyens budgétaires et humains du service public, avec des conséquences désastreuses sur les conditions de travail et les métiers de la fonction publique.

2.9 Car il s'agit bien en premier lieu de justifier les campagnes de suppression d'emplois : les agents sont en effet la cible prioritaire des politiques libérales. Quel que soit le nom donné à ces politiques (RGPP, MAP, AP 2022...), l'objectif est le même, réduire le nombre de fonctionnaires. En entraînant une augmentation et une individualisation de la charge de travail des agent.e.s une dégradation des conditions de travail, ce management multiplie les risques psycho-sociaux.

2.10 Portée par l'idée paradoxale qu'on doit faire mieux avec moins, cette diminution des effectifs s'accompagne d'une pression accrue sur les personnels en place, qui se traduit par une injonction de productivité au prix d'une baisse de la qualité du service.

2.11 On observe ainsi une intensification des injonctions à rendre compte de son travail. Cette logique produit une inflation des tâches bureaucratiques qui empiètent sur le temps consacré au cœur de métier, tâches destinées avant tout à alimenter les outils de pilotage du management.

2.12 Sous-effectif organisé, politique du chiffre et injonctions à rendre visible le travail dans le cadre de procédures bureaucratiques constituent autant d'attaques sur le cœur des métiers des agents : il s'agit bien d'empêcher le travail et de vider les métiers de leur sens. L'expertise et le savoir-faire, parce qu'ils appartiennent aux agent.e.s et échappent au management, sont ainsi vus comme autant d'obstacles à cette polyvalence qui est la condition de la flexibilité managériale.

2.13 Le SNUTER-FSU inscrit son action dans la défense des métiers et des collectifs de travail afin de porter un projet en contradiction avec ces logiques managériales qui n'ont pour effet que l'affaiblissement du service public.

2.14 CAHIER REVENDICATIF

2.15 SALAIRES – CARRIÈRES

2.16 Les salaires :

2.17 Depuis plusieurs années, les agent-es du secteur public ont subi un blocage de leurs salaires avec des pertes importantes de leur pouvoir d'achat.

2.18 Depuis le 1^{er} février 2017, la valeur du point d'indice est de 4.68 euros bruts. Une augmentation de 1.2 % consécutive au rendez-vous salarial résultant de PPCR a été obtenue le 1^{er} juillet 2016 (+0.6 %) et le 1^{er} février 2017(+0.6 %).

2.19 Malgré les 2 augmentations de la valeur du point d'indice de 0.6 % inscrites dans le protocole PPCR, le gel du point depuis 2010, véritable pierre angulaire de la rémunération des agent.e.s publics, constitue la raison principale des pertes de pouvoir d'achat de l'ensemble des fonctionnaires et de certain.e.s contractuel.le.s. Le point d'indice n'a augmenté que de 5,6 centimes d'euros en 9 ans. Nous estimons à 17 %, soit près de 2 mois de salaire net, les pertes cumulées depuis 2001. Cette situation renforce le sentiment de déclassement des agent.e.s. Il confirme une paupérisation accrue des agent.e.s en début de carrière.

2.20 Les incidences de PPCR :

2.21 L'augmentation des indices de rémunération de la catégorie C, +5pts en février 2014 et janvier 2015, et la mise en œuvre de PPCR, protocole d'accord signé par la FSU et soutenu par le SNUTER, ont permis des augmentations de traitement liées :

- a. à la fusion des échelles de rémunération 3 et 4 instituant une catégorie C sur 3 grades au lieu de 4
- b. à la décorrélation des 2 voies (au choix et examen pro) pour l'avancement du 1er au 2ème grade permettant une certaine linéarité de carrière
- c. à la refonte du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

2.22 Nous demandons que les textes PPCR soient complétés par une disposition expresse de déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous les agents, comme cela était prévu dans les accords initiaux.

2.23 Pour la catégorie B, la mise en œuvre de PPCR a permis le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants en améliorant les débuts et fin de carrière pour tous les autres cadres d'emplois dans la logique de la création du Nouvel Espace Statutaire achevé en 2013.

2.24 Pour la catégorie A, les modifications intervenues portent essentiellement sur les gains indiciaires des débuts et fin de carrière.

2.25 Un transfert primes points (9, 6 et 3 points), mais dont l'intérêt risque d'être remis en cause par la mise en œuvre de la retraite par points avec la disparition du RAFT et celle du calcul de la retraite sur l'indice détenu pendant les 6 derniers mois de la carrière.

2.26 La contrepartie des mesures « positives » de PPCR est la suppression pour la seule FPT de l'avancement à la durée minimum. C'est maintenant le même cadencement pour tous les passages d'échelon ce qui pour certains agents se traduira à terme par un allongement de la durée de carrière.

2.27 Ces évolutions, dont certaines sont encore à venir, n'ont pas comblé les effets de la baisse du point d'indice et les hausses annuelles de cotisations sociales (retraites en particulier).

2.28 Pour toutes ces raisons, le SNUTER-FSU revendique :

2.29 L'octroi de 50 points d'indice pour tou.te.s

2.30 Un salaire minimum de 1 800 euros net en début de carrière

2.31 Le retour de l'indexation des salaires sur l'évolution des prix de base

2.32 Une mesure d'urgence de revalorisation de l'ensemble des traitements avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 20 %

2.32 bis : LA NBI : les textes actuels doivent être homogénéisés de telle façon que les inégalités de traitement qu'ils génèrent disparaissent et au-delà qu'une réflexion d'extension des cas d'application de la NBI puisse être engagée

2.33 Le RIFSEEP, un système de rémunération injuste

2.33 bis Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat et dans la territoriale. Créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, il est mis en œuvre progressivement dans les collectivités et leurs établissements. Il est composé d'une part fixe, l'IFSE, et d'une part variable, individuelle ou collective, le CIA, fortement injuste.

2.34 Censé simplifier le calcul des primes et indemnités, le RIFSEEP facilite en réalité l'individualisation et la fragmentation des rémunérations. En effet, il laisse toute latitude aux employeurs pour moduler à leur guise les critères d'attribution du régime indemnitaire en valorisant les fonctions occupées ou le soi-disant « mérite ». Il s'agit donc d'un nouvel outil destiné à attaquer la fonction publique de carrière que nous défendons, au profit d'une fonction publique d'emploi. La part variable, qui met en concurrence les agents, contribue à désorganiser les collectifs de travail au détriment du service public.

2.35 Combiné au gel du point d'indice, le RIFSEEP renforce mécaniquement la part de l'indemnitaire dans la rémunération non pris en compte dans le calcul des retraites, c'est-à-dire la part décidée localement par l'employeur et la hiérarchie. C'est un outil supplémentaire destiné à attaquer la fonction publique de carrière que nous défendons, au profit d'une fonction publique d'emploi qui affaiblit l'indépendance des agents vis-à-vis du pouvoir politique et de l'arbitraire hiérarchique.

2.36 Le SNUTER-FSU s'oppose à cette logique et revendique l'intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire, intégration timidement amorcée par le transfert prime-point de PPCR.

2.37 Dans les collectivités, le SNUTER-FSU se bat pour une application la plus juste du RIFSEEP. Cela passe par :

2.38 Le refus de toute part individuelle « au mérite » ;

2.39 La reconnaissance de la pénibilité de certains métiers ;

2.40 Un RIFSEEP lié au grade et non aux fonctions occupées ;

2.41 Une différence salariale pouvant déjà être établie par les échelons et le grade, le principe de « pour une fonction égale, une prime égale » doit être la règle. Tout comme doit être garanti le fait que le RIFSEEP soit transparent et lié aux contraintes réelles des fonctions.

2.42 Une application qui contribue à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

2.43 En parallèle de la lutte pour la revalorisation du traitement indiciaire le SNUTER revendique la revalorisation automatique du RIFSEEP tous les trois ans.

2.44 Les carrières :

2.45 Les Lignes Directrices de Gestion

2.47 Nous continuons à nous opposer aux mesures prévues par la loi du 6 août 2019 conduisant à la réduction des prérogatives des CAP. Ces mesures conduisent à ôter un regard collectif sur les processus d'avancement et de promotion interne.

2.48 La seule consultation du CT et le bilan annuel prévu ne constituent pas des garanties suffisantes.

2.49 Un grand manque de transparence se révèle de surcroît à travers l'accès inexistant aux documents et à un processus fermé.

2.50 Nous demandons en conséquence la définition d'un processus qui permette une transparence :

2.51 Communication des listes des agents promouvables, des tableaux d'avancement et de promotion

2.52 Accès à l'application des critères par agent

2.53 Avis des organisations syndicales sur les propositions de tableaux d'avancement

2.54 Les critères adoptés doivent être beaucoup plus objectifs que subjectifs, c'est-à-dire dépendant plus de l'agent et de son action (les diverses anciennetés dans la FP, le cadre d'emploi et le grade) que de circonstances qui lui sont extérieures (par exemple la politique de formation, la mobilité...).

2.55 De même l'appréciation hiérarchique ne doit pas être absolue car il s'agit de prendre en compte la valeur professionnelle des agents que celle-ci ne peut à elle seule apprécier.

2.56 Une évaluation des effets des critères choisis est aussi nécessaire :

2.57 Création d'une mission paritaire d'évaluation (des critères eux-mêmes et de leurs effets, générés par exemple).

2.58 Révision des critères selon les effets constatés.

2.59 Nous rappelons enfin que les LDG doivent déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : nous demandons que ce document soit non seulement soumis mais expliqué et débattu.

2.60 C'est dans son contexte, et celui du Rapport social Unique (RSU), que la ressource humaine pourra être adaptée aux besoins du service public avec des agents formés et dont les aspirations légitimes seront prises en compte.

2.61 Les dernières réformes statutaires ont réduit la durée des carrières pour les catégories C, mais ont allongé celles des B, et plusieurs cadres d'emplois en A (exemple : infirmières). La baisse de pouvoir d'achat des agents publics depuis 2000 est considérable. En catégorie C, les premiers échelons ne permettent qu'un gain de 1 point. Favoriser un véritable parcours professionnel permettant l'accès aux catégories B et A pour tous les cadres d'emplois.

2.62 Nous constatons le recours systématique au recrutement direct sur l'échelle C1, sans concours, y compris pour accomplir des tâches nécessitant une qualification professionnelle reconnues et cela dans toutes les filières. Nombre d'adjoints administratifs assument des fonctions de rédacteurs etc. Cette situation favorise des recrutements orientés.

2.63 La notation, supprimée depuis 2015, a été remplacée par l'entretien professionnel obligatoire pour tous les cadres d'emplois y compris les médecins, les sages-femmes et les psychologues qui n'y étaient pas soumis auparavant. Pour le SNUTER-FSU, ce dispositif n'est pas meilleur que le précédent. Nous estimons que toute difficulté de nature professionnelle doit être réglée sans attendre un rendez-vous annuel de fin d'année. Ce dispositif pose la question de la formation des évaluateurs et l'harmonisation des pratiques d'évaluation au travers des diverses collectivités, au sein d'une même direction, d'un service... afin de garantir une égalité de traitement de tous les agents.

2.64 L'entretien professionnel a pour effet de rendre obligatoire la fiche de poste en personnalisant les missions. Il faut néanmoins continuer à se battre pour que sa mise en œuvre soit effective partout, ce qui n'est pas encore le cas. La mise en œuvre de l'entretien professionnel est nettement plus rigoureuse que l'ancien système de notation. Cependant ce dispositif a aussi vocation à servir de barème pour fixer le niveau de primes (IFSE), et les modalités d'avancements de grade et de promotion interne. Le contenu de l'entretien s'articule avec le « nouveau management public » évoqué plus haut : injonction à la productivité et à toujours plus rendre compte de son travail et de « projets » comme s'il s'agissait d'en « faire toujours plus » bien au-delà de sa fiche de poste.

2.65 Après 4 années de mise en œuvre dans la FPT, l'usage de ce dispositif, en introduisant un recours gracieux préalable avant tout saisine des commissaires paritaires, a annulé ou presque tout recours devant la CAP.

2.66 Nous demandons donc le retour de la saisine directe de la CAP.

2.67 Pour toutes ces raisons, le SNUTER-FSU revendique :

2.67 bis : L'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction Publique qui vide de ses compétences les CAP. Le SNUTER-FSU exige la transparence des avancements de grades et des promotions internes.

2.68 Le droit à une carrière linéaire pour tou.te.s.

2.69 La revalorisation des métiers des services à la personne et d'accueil des enfants et des jeunes enfants

2.70 L'abaissement des durées de passage d'échelon, et des durées identiques pour toutes et tous

2.71 La nomination de tous les agents lauréats d'examens professionnels (sans condition de quotas de promus)

2.72 L'obligation de recrutement des agent.e.s lauréat.e.s de concours

2.73 REVENDEICATIONS METIERS

2.73bis Assistants maternelles

Le SNUTER-FSU revendique :

- L'intégration des assistantes maternelles territoriales en tant que fonctionnaire dans un cadre d'emplois spécifique.
- La reconnaissance de leur durée de travail et, dans l'attente de leur intégration, la prise en compte de leur ancienneté.
- L'établissement de critères nationaux pour l'attribution de la majoration de sujétion exceptionnelle.
- La définition rigoureuse des éléments de l'indemnité entretien et la majoration de celle-ci.
- Leur intégration réelle dans les équipes éducatives.
- La prise en compte financière du diplôme d'Etat.
- La possibilité d'accéder à la mobilité interne ou à reclassement quand elles ne peuvent plus exercer leur métier, soit pour des raisons familiales, soit pour des raisons de santé.

2.74 Assistants familiales et assistants familiaux

2.75 Près de 40 000 de ces professionnel.les de la protection de l'enfance sont employé.es par les Conseils départementaux dans 90 % des cas ou par une association pour 10 %.

2.76 Depuis la loi du 27 juin 2005, les AssFam employé.e.s par les collectivités locales sont maintenu.es dans un statut d'agent.es non titulaires de la Fonction publique territoriale. Elles-ils restent toutefois soumis.es à une structure juridique complexe ainsi qu'à différents règlements départementaux pour lesquels aucune harmonisation n'existe au niveau national.

2.77 Maillons indispensables de la chaîne de la protection de l'enfance, il est essentiel de garantir à ces professionnel.le.s un déroulement de carrière au sein de la FPT et des conditions d'exercice sécurisant rendant par incidence le métier plus attractif.

2.78 La nécessité de s'imposer comme un interlocuteur représentatif du champ professionnel des assistants familiaux face aux Ministères doit amener le SNUTER-FSU à mieux se structurer concernant ce métier au statut et aux conditions de travail singuliers par la création d'un secteur spécifique capable de porter nationalement les revendications des assistantes familiales et assistants familiaux, notamment dans l'objectif de revendiquer un nouveau statut.

2.79 Pour le SNUTER-FSU, il y a urgence à créer un nouveau statut des assistantes familiales et assistants familiaux, plus protecteur, mieux rémunérateur, mieux défini sur l'ensemble des volets de leur cadre professionnel. Ce nouveau statut repose sur leur titularisation, un cadre d'emplois et un déroulement de carrière spécifique.

2.80 Travailleurs sociaux

2.81 Depuis les années 1990, les assistant.e.s de service social, éducateur.trice.s spécialisé.e.s, conseiller.e.s en économie sociale et familiale, éducateur.trice.s de jeunes enfants et éducateur.trice.s techniques se battent pour une reconnaissance de leurs diplômes d'Etat à la hauteur de leur nombre d'années d'études, soit 3 années post-bac pour un grade licence.

2.82 Les négociations PPCR ont permis l'accès à la catégorie A mais avec des grilles spécifiques de rémunérations qui ne correspondent pas au niveau de qualifications de ces professionnel-le.s.

2.83 Si la réforme d'août 2018 des Diplômes d'État de ces professionnel.le.s a conduit leur inscription au grade de licence, niveau II de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation, seul.e.s les professionnel.le.s diplômé.es à compter de 2021 bénéficieront de cette reconnaissance.

2.84 En décidant de ne reconnaître le grade licence qu'aux diplômé.es qui achèveront leurs études en 2021, le gouvernement nie par là-même les compétences de toutes et tous les professionnel-le.s actuellement en activité.

2.85 Aussi, le SNUTER-FSU revendique :

2.86 La reconnaissance au grade licence de tous.te.s les assistant.e.s de service social, éducateur.trice.s spécialisé.e.s, conseiller.e.s en économie sociale et familiale, éducateur.trice.s de jeunes enfants et éducateur.trice.s techniques diplômé.e.s avant 2021.

2.87 La revalorisation de leurs grilles de rémunération par leur intégration dans la Catégorie A type.

2.88 Personnels d'animation

2.89 L'histoire de la filière animation en fait une filière particulière, entre la professionnalisation et l'amateurisme, entre l'Education Populaire et la garderie.

2.90 La majorité des agents sont très souvent vacataires ou contractuels, peu ou pas diplômés.

2.91 Beaucoup effectuent leurs missions en coupés, quelques heures par jour, sur le périscolaire, souvent les mêmes peuvent effectuer 10h 00 ou plus de travail quotidien les mercredis et/ou sur les vacances scolaires ou en classes transplantées. Bien qu'essentiels à leurs missions, les temps de réunion et de préparation ne sont souvent pas pris en compte dans leur temps de travail.

2.92 Nous demandons de reconnaître un temps de préparation réglementaire prévu et nous demandons la prise en compte des temps de réunion et de préparation dans le temps de travail effectif.

2.93 Nous demandons un plan massif de stagiairisation, à temps plein, des adjoints d'animation vacataires ayant 1 an de service continu et régulier.

2.94 Beaucoup d'agents sont titulaires du B.A.F.A et du B.A.F.D., diplômes d'animation non professionnelle et occasionnelle (Article D 432-16 du Code de l'Action sociale et des Familles), ne permettant pas, légalement, de travailler plus de 80 jours par an (Article D432-2 du Code de l'Action sociale et des Familles).

2.95 Nous demandons que le B.A.P.A.A.T. (C.P.J.E.P.S. à partir du 01/01/2022) et le B.P.J.E.P.S., diplômes professionnels, soient pris en charge par les employeurs pour les agents recrutés.

2.96 Nous demandons que les plans de formation sur les métiers liés à l'enfance et à la jeunesse à l'attention des professionnels de la filière animation soient mis en place obligatoirement, de façon à permettre aux agents un déroulé de carrière facilité.

2.97 Nous demandons de revoir les grilles statutaires d'adjoints d'animation afin de valoriser les diplômes professionnels d'animation.

2.98 Nous demandons la création d'un cadre d'emplois de catégorie A spécifique à la filière animation, avec les mêmes conditions statutaires, indiciaires et indemnitaires que celles de la filière administrative.

2.99 ETAPS

2.100 Le SNUTER-FSU revendique la reconnaissance des fonctions d'enseignement des ETAPS (Educateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives), par l'intégration dans leur statut particulier d'un aménagement du temps de travail hebdomadaire qui prend en compte les heures enseignées et les heures de préparation. Cela se traduit, notamment, par un temps de travail en face à face de 20 heures hebdomadaires.

2.101 ATSEM

2.102 Nous demandons une formation tout au long de la carrière avec des plans de formations adaptés et annuels.

2.103 Nous revendiquons le grade terminal pour les ATSEM à la fin de leur carrière

2.104 Que les agents faisant office ATSEM finissent au dernier grade de cat C de leurs filières ou que ces agents exerçant les missions depuis de nombreuses années soient intégrés dans le cadre d'emplois des ATSEM

2.105 Nous demandons la fin des temps non complets imposés

2.106 Nous demandons une prise en compte de la pénibilité de ce métier

2.107 Adjoints techniques

2.108 La titularisation prioritaire des personnels en contrat précaire, toujours plus nombreux jusqu'à résorption de la précarité

2.109 Un déroulement de carrière linéaire avec un accès au grade terminal pour tous les ATTEE

2.110 Un avancement de grade à la durée minimale pour tous et pour 100 % de l'effectif proposable.

2.111 L'harmonisation par le haut des Régimes Indemnitaires des ATTEE avec les autres personnels de catégorie C de chaque collectivité

2.112 Auxiliaires de puériculture

2.113 Les auxiliaires de puériculture travaillent dans les crèches, haltes garderies, structures de l'aide sociale à l'enfance et autres centres d'accueil de jeunes enfants... Dans la Fonction publique hospitalière et en application de l'accord Ségur de la Santé (décret n°2021-166 du 16 février 2021), qui prévoit la revalorisation du métier et du déroulement de carrière, ces personnels, dont le cadre d'emploi est initialement en catégorie C vont bénéficier du passage en catégorie B ainsi que d'une revalorisation salariale. Pour autant force est de constater qu'un très grand nombre d'agents territoriaux exercent, sur des missions identiques, leur activité que

ce soit dans les communes, les Conseils départementaux, dans les Centre Communaux d'Action Sociale et Centre Intercommunaux d'Action Sociale ... et qu'ils ne sont pas concernés par les revalorisations induites par la signature de l'accord du 13 Juillet.

2.114 Nous exigeons l'application des avancées de carrières et de rémunérations obtenues dans le Ségur Santé, pour les personnels de la Territoriale par le passage en catégorie B et une augmentation de 183 euros net mensuel (49 points d'indice) quel que soit le grade (fonctionnaires et contractuels)

2.115 EMPLOI

2.115 bis Le SNUTER revendique la réduction du temps de travail à 32 h / semaine pour :

- Partager le travail en créant des postes supplémentaires
- Limiter la pénibilité et ainsi garantir une meilleure santé au travail
- Permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

2.116 La reconnaissance de la valeur professionnelle :

2.117 La reconnaissance de la valeur professionnelle basée sur des critères subjectifs ne permet pas d'apprécier la réelle valeur professionnelle des agents. Le SNUTER-FSU dénonce que le fait les critères mis en place ne reflètent pas les qualités professionnelles des agents !

2.118 **Pour toutes ces raisons, le SNUTER-FSU revendique :**

2.119 Créer un équivalent de l'inspection du travail pour la fonction publique.

2.120 La mise en œuvre d'une réduction d'ancienneté dans l'échelon, seul moyen de reconnaître la manière de servir de l'agent

2.121 En l'absence de critères objectifs il faut travailler à la réduction du temps de passage de l'échelon dans la durée unique (maximum deux ans)

2.122 La refonte des grilles indiciaires afin de maintenir un traitement indiciaire au moins égal à 1800 euros nets et leur harmonisation pour réduire les écarts entre les différentes filières.

2.123 Opposition au recours au contrat

2.124 Le recours accru aux personnels contractuels par les employeurs territoriaux favorisé par les réformes gouvernementales est une première manière de contourner le statut, de réduire les coûts de personnels, de « flexibiliser » le travail et d'accroître la subordination des agent-e-s. Les recrutements sous contrat sont utilisés comme un outil de management au mépris du principe de l'égalité d'accès aux emplois publics et au mépris de conditions de travail, de rémunération et d'emploi correctes.

2.125 Le SNUTER-FSU réaffirme la nécessité du principe du recrutement par concours, sans exclure les recrutements sans concours pour le premier grade de la catégorie C, qui existe déjà, à condition que les modalités assurant la transparence de ces recrutements soient trouvées.

2.126 Le SNUTER-FSU fait du combat contre la précarité un enjeu majeur : le maintien voire l'augmentation d'un volume de personnels non titulaires n'est acceptable ni pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour le service public. La

substitution des emplois publics par des emplois aidés, des apprenti-e-s ou des étudiant-e-s en formation professionnalisante ou de jeunes en mission de service civique est à proscrire.

2.127 Le SNUTER-FSU s'oppose à la nouvelle réglementation du régime d'assurance chômage qui pénalise fortement les contractuel.le.s. Il revendique sa suppression, le rétablissement et l'amélioration des droits des chômeurs.

2.128 Pour un plan de titularisation ambitieux

2.129 Le SNUTER-FSU revendique la titularisation rapide de toutes et tous les contractuel-le-s qui le souhaitent.

2.130 Le SNUTER-FSU réaffirme ses revendications pour l'emploi à temps complet et le ré-emploi pour tout·

2.131 Le SNUTER-FSU revendique des mesures pour limiter la précarité, améliorer les conditions de travail et de rémunération des contractuel.le.s :

2.132 Une rémunération qui prend en compte la qualification et l'expérience professionnelle, dont l'ancienneté de service est un élément, en référence à la grille du cadre d'emplois de référence et le droit à un versement des rémunérations accessoires d'un montant identique à celui des titulaires (primes, NBI...);

2.133. L'abolition des vacances utilisées en lieu et place de contrats ;

2.134. L'accès effectif à leur droit à la formation, tant pour l'adaptation à l'emploi qu'à la préparation de son avenir professionnel (concours, examens...), aux congés formation et la prise en charge financière par l'employeur nécessaire à la préparation des concours (CNED...);

2.135. L'accès à l'ensemble des dispositifs de l'action sociale et la réduction de la durée de contrat nécessaire pour en bénéficier ;

2.136. La prise en compte de l'ancienneté et de la nature du contrat en cas de nouveau contrat auprès d'un même type d'employeur public ;

2.137. L'établissement jusqu'au 31 août des contrats couvrant l'année scolaire ;

2.138. L'obligation de motivation de tout non-renouvellement ;

2.139. L'attribution, dès la fin du contrat, à chaque contractuel-le de son salaire, de son certificat de travail et de l'attestation employeur (permettant le déclenchement des droits à l'indemnisation) ;

2.140. L'affiliation obligatoire des collectivités territoriales à Pôle Emploi pour accélérer le versement de l'aide au retour à l'emploi (ARE).

2.141. Améliorer la formation professionnelle :

2.142. La formation professionnelle est un droit statutaire. A ce titre, les collectivités doivent investir dans la formation professionnelle et personnelle en fonction des besoins exprimés par les agents tout au long de leur carrière. C'est un enjeu majeur de la modernisation des services publics, de l'évolution de carrières et de l'épanouissement personnel. Cependant, nombreux agents n'ont malheureusement pas accès à la formation.

2.143. La mise en place du compte personnel de formation (CPF) ancien DIF n'a pas augmenté l'accès à la formation faute de moyens budgétaires ! Notre syndicat demande que le budget consacré à la formation soit égal à un minimum de 3% de la masse salariale de chaque collectivité territoriale.

2.144. Pour toutes ces raisons, le SNUTER-FSU revendique :

2.145 Une réforme du droit individuel à la formation donnant le choix et les moyens aux agents de se former comme ils le souhaitent y compris avec des dispositifs qui permettent aux agents de changer de parcours professionnels dans de bonnes conditions.

2.146 Des moyens réels afin d'assurer une véritable reconnaissance professionnelle

2.147 La cotisation des collectivités territoriales au CNFPT doit être de 2 % minimum de leur masse salariale pour tenir compte des nouveaux enjeux qui s'imposent à la Fonction publique territoriale.

2.148 La possibilité pour les agents qui le souhaitent de réaliser une mobilité ou une reconversion professionnelle dans leur domaine d'activité ou vers d'autres secteurs de la FPT que le leur, encadrée par de la formation et en lien avec la gestion prévisionnelle des compétences.

2.149 RETRAITE

2.150 Ces trente dernières années ont été jalonnées par des réformes sur les retraites. Chaque gouvernement nous promettait que l'acceptation de « quelques concessions », visant le plus souvent à un recul toujours plus important de l'âge de départ ou à dégrader le montant des pensions, sauverait notre système et garantirait la pérennité de notre « modèle social » pourtant malmené. A chaque fois était pointé du doigt tel ou tel régime « spécial » ou non, comme si le nouveau paradigme pour les salariés n'était plus le progrès social pour tous mais plutôt la régression sociale pour chacun. A chaque fois sous couvert d'équité, de transparence et d'espérance de vie, les conditions qui fixent les départs à la retraite se sont détériorées.

2.151 Pour les trois versants de la fonction publique, nous bénéficions du régime dit « à annuités », dans lequel le montant de la pension est basé sur le salaire de fin de carrière (calcul d'une pension sur les six derniers mois). Or, les régimes à points sont très contributifs contrairement aux régimes à annuités qui prennent des périodes plus courtes. En effet, même s'il existe des dispositifs de solidarités, le nombre de points pris en compte pour le calcul de la pension est le reflet de la totalité de la carrière avec « les bonnes » périodes mais aussi les « mauvaises » (précarité, temps partiel...).

2.152 Pour le SNUTER-FSU, c'est NON à un système de retraite à point qui est un système opaque, inéquitable, individualiste ! C'est la fin d'un système qui garantit des droits à tous. En effet, le cadre général de la mise en œuvre de la réforme des retraites repose sur le plafonnement à 14 % du PIB des sommes consacrées au dispositif de retraite, alors que le nombre de retraités augmente régulièrement. Il comporte aussi une clause d'abattement du montant de la pension en cas de départ avant 64 ans. Nous n'aurons pas d'autres choix que de travailler plus longtemps pour celles et ceux qui le peuvent avec une grande incertitude sur le montant de notre pension dont on craint qu'elle ne soit basse. Il s'agit bel et bien d'une REGRESSION SOCIALE ET LA FIN DE NOTRE MODELE SOCIAL !

2.153 Une nouvelle fois les femmes seront les premières victimes de ce système discriminant et injuste qui pénalisera les carrières hachées, les temps de maternité, les temps partiels, congés parentaux, etc. Discriminées elles le seront d'autant plus par la valorisation des primes qui récompensent souvent le présentisme et la disponibilité à outrance.

2.154 Protéger les fonctionnaires et les salariés c'est leur garantir un départ à la retraite à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète. C'est aussi leur garantir un minimum de pension pour les carrières courtes et prendre en compte automatiquement les années de formation, La pension des polypensionnés -de plus en plus nombreux- ne doit pas subir de décote simplement liée à la multiplicité de leurs employeurs tout au long de carrières souvent complètes. Enfin les pensions devront être indexées sur l'évolution des salaires ou des prix selon la revalorisation la plus avantageuse.

2.155 Le défi que représentent l'enjeu des retraites et la solidarité entre les générations est aussi celui des moyens à mettre en œuvre en termes d'emploi, de développement écologique et de répartition des richesses.

2.156 Pour toutes ces raisons, le SNUTER-FSU revendique :

2.157 Une amélioration et une consolidation de nos retraites, avec le maintien des régimes existants

2.158 Le retour du congé de fin d'activité et le retour de la cessation progressive d'activités pour les agents atteignant leur 55e anniversaire et justifiant de 22 années d'activité, tous secteurs d'activité confondus. La CPA doit permettre à l'agent de travailler à 50 % avec une rémunération à 85 %.

- 2.159 La prise en compte des carrières longues, du handicap dans la durée de cotisations nécessaires pour ouvrir à une pension
- 2.160 Le droit de partir à 60 ans pour tous, même sans la totalité des trimestres exigés avec une retraite sans la pénalisation de la décote.
- 2.161 Egalité professionnelle Femmes/Hommes**
- 2.162 La fonction publique compte environ 5,5 millions d'agents, dont 62 % de femmes et 38 % d'hommes. Cette répartition varie selon le versant : 78 % dans le versant hospitalier (FPH), 56 % dans le versant Etat (FPE) et 61 % dans le versant territorial (FPT). Toutefois, à l'intérieur de la FPT, la proportion des femmes et des hommes peut varier considérablement, selon la nature de l'employeur et/ou de la filière.
- 2.163 Statut : dans la FPT les femmes sont surreprésentées parmi les contractuels (67 %) et sont moins détentrices d'un statut de fonctionnaire (58 %). Le statut de fonctionnaire procurant plus d'assurances aux agents, cette répartition dénote un traitement inégalitaire, défavorable aux femmes.
- 2.164 Division horizontale/filières : les filières dites à dominance féminine, composées quasi exclusivement par des femmes, (± 80 %) - par exemple, sociale, médico-sociale ou administrative - sont également les filières les moins rémunératrices.
- 2.165 En outre, le manque de mixité, notamment dans les filières à dominance masculine, comme la filière technique, accroît le risque des comportements sexistes. Les employeurs doivent favoriser la mixité professionnelle à travers les processus de recrutement, conditions de travail, sensibilisation des agents....
- 2.166 Temps de travail / articulation des temps de vie : afin notamment de pouvoir assurer les responsabilités familiales qui leur sont traditionnellement dévolues, comme la garde d'enfants, les femmes réduisent davantage leur temps de travail. Dans l'ensemble de la fonction publique elles constituent 82 % de l'effectif à temps partiel. Dans la FPT, 7 % des hommes fonctionnaires sont à temps partiel contre 29 % des femmes fonctionnaires (ce chiffre atteint 35 % pour celles dans la tranche d'âge 30-39 ans). Favoriser la coparentalité, décharger les femmes et inciter une implication plus importante des agents dans les responsabilités familiales est un levier important pour l'égalité réelle entre les sexes.
- 2.167 Division verticale/catégories : dans la FPT, les femmes représentent 60 % des agents en catégorie C, 63 % de ceux de la catégorie B et 61,9 % pour la catégorie A. Cette division résulte probablement du fait que, d'une part, elles sont plus diplômées et, d'autre part, leur taux de réussite aux concours (notamment de la catégorie A et A+) est plus élevé. Leur participation aux formations statutaires et professionnelles est également plus importante. Ceci étant, elles restent sous-représentées dans le cat. A + (55 %), et sont seulement 30 % parmi les agents occupant un emploi de direction. Il importe que les modalités de promotion interne et avancement de grade, à présenter dans les lignes directrices de gestion, intègrent le prisme d'égalité entre les sexes.
- 2.168 Écart rémunération : alors que le statut de la fonction publique devrait assurer l'égalité de traitement pour tous les agents d'un même cadre d'emplois, ces différentes dispositions (statut, filières plus et moins rémunératrices, temps de travail) creusent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est d'environ 9 % dans la FPT et, à caractéristiques identiques, d'environ 5 %. Ces différences de rémunération impactent non seulement la vie active mais également la retraite.
- 2.169 Pour toutes ces raisons, la FSU Territoriale se veut partie prenante de la définition, suivi et évaluation du plan d'action pour l'égalité professionnelle, requis par la Loi. Les mesures de ce plan doivent envisager notamment :
- 2.170 - évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations entre les sexes ;

- 2.171 - garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 2.172 - favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- 2.173 - prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

2.174 Droit syndical

2.175 Les modifications de l'exercice des droits syndicaux négociés sous le gouvernement précédent : fusion ASA et DAS, protection de la carrière des permanents syndicaux etc. sont loin de régler l'ensemble des difficultés auxquelles nous sommes confrontés.

2.176 Pour toutes ces raisons, le SNUTER-FSU revendique :

- 2.177 Toutes les organisations syndicales qui siègent au Conseil commun de la fonction publique doivent pouvoir disposer d'un siège dans chaque conseil supérieur de chacun des versants de la fonction publique.
- 2.178 Le droit pour tout agent de se faire accompagner par un représentant syndical de son choix, lors de tout entretien à sa demande ou à la demande de sa hiérarchie.
- 2.179 L'obligation pour tout employeur de faire suivre tout courrier personnalisé à caractère syndical à chaque agent de sa collectivité.
- 2.180 Le droit d'utilisation et d'expression des organisations syndicales représentatives par les voies de communications internes des collectivités : accès Intranet, droit à la messagerie interne, page syndicale Intranet.
- 2.181 L'instauration d'un droit à reprographie et le respect du droit à diffusion auprès de toute collectivité.
- 2.182 L'impossibilité pour un employeur de refuser l'attribution de droit syndical à un agent dûment désigné par une organisation syndicale pour bénéficier de droit syndical.
- 2.182 bis Le respect de la loi qui prévoit un allègement de missions professionnelles aux agents bénéficiaires de décharges syndicales

2.183 Notre syndicalisme

- 2.184 En décembre 2015 des militant.e.s du SnuACTE-FSU et du SNUCLIAS-FSU, mandatés.e.s par leurs instances respectives, ont décidé d'unir leurs forces pour créer le SNUTER. Ce projet avait été relancé en début d'année 2015, sous l'égide et avec le soutien de la FSU et reposait sur la nécessité de proposer une organisation cohérente de la fédération pour mieux préparer les élections professionnelles de 2018. Avec plus de 11000 membres, le SNUTER-FSU est ainsi devenu le 3ème syndicat dans la FSU en nombre d'adhérent.e.s. Cette étape a été un signe fort pour favoriser le développement de la FSU dans le versant territorial en faveur d'un syndicalisme unitaire, revendicatif et de transformation sociale.
- 2.185 Le SNUTER-FSU est organisé autour de 3 instances : 2 délibératives : le conseil national et le bureau national et 1 exécutive : le secrétariat national. Ces instances sont dotées de structures d'aides et de conseils techniques : les secteurs. Chaque région administrative peut aussi créer une CRSL, dont un des buts essentiels est d'aider à la structuration et au développement du SNUTER dont les implantations sont encore trop faibles pour couvrir l'ensemble du territoire.

- 2.186 Le SNUTER-FSU se propose de promouvoir un syndicalisme démocratique, souverain dans son champ de syndicalisation et participant pleinement à l'activité fédérale. Un syndicalisme de concertation et de négociation, un syndicalisme de défense des intérêts collectifs et individuels des personnels du secteur public comme du secteur privé, des demandeurs d'emploi et des précaires. Un syndicalisme de proposition, de négociation et de mobilisation. Un syndicalisme de solidarité qui lutte pour obtenir un meilleur partage du travail et des richesses. Ainsi le Syndicat National Unitaire de la Territoriale s'est doté d'objectifs :
- 2.187 Défendre le service public dans le respect des droits des personnels et des usagers ;
- 2.188 Améliorer la place et le rôle des femmes dans le monde du travail et la société et promouvoir une réelle égalité professionnelle ;
- 2.189 Œuvrer en faveur de choix de justice, d'égalité et de démocratie dans les domaines éducatifs, culturels, sociaux, économiques et de santé, de promouvoir une société responsable et citoyenne,
- 2.190 Lutter contre toutes les formes d'exploitation, de domination, d'aliénation ou d'oppression.
- 2.191 A ce jour le SNUTER-FSU est composé de 54 syndicats pour plus de 11500 adhérent.es au 31 décembre 2019. Lors de son congrès extraordinaire de mars 2020 le SNUTER-FSU s'est doté de nouveaux statuts et d'un nouveau règlement intérieur plus conformes à sa réalité de fonctionnement.
- 2.192 Lors des dernières élections professionnelles de 2018 le SNUTER-FSU a obtenu 34043 voix soit 3,8 % des suffrages. C'est 1255 voix de plus qu'en 2014 dans un contexte difficile marqué par un recul de la participation et par une régression de la quasi-totalité des organisations syndicales. Le SNUTER FSU est le seul syndicat à avoir progressé significativement en voix et en pourcentage dans le versant territorial : c'est à noter comme un point très positif. Ce score a également permis à la FSU d'obtenir un siège supplémentaire au CCFP. Mais il n'a pas permis d'obtenir 1 siège au CSFPT qui était pourtant son objectif premier.
- 2.193 A cela plusieurs raisons. Nous n'avons pu que déplorer, une nouvelle fois, nos implantations inégales : la fameuse « peau de léopard ». Les élections professionnelles dans la territoriale sont avant tout des scrutins locaux. Le résultat final, qui donne la représentativité de chaque organisation syndicale sur le plan national, est la compilation de tous les résultats aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Nous avons déposé des listes devant près de 400000 électeurs et électrices mais c'est encore insuffisant. C'est cet aspect qu'il nous faudra améliorer pour la campagne des élections de 2022 : cela passe par une politique de développement volontariste.
- 2.194 Nous avons plusieurs défis à relever.
- 2.195 **Le premier concerne notre structuration : la prise en charge et l'animation** de nos secteurs doivent être améliorées ainsi que notre investissement dans la vie de la fédération.
- 2.196 Même si notre implantation et notre activité syndicale sont essentiellement locales du fait même de l'organisation de notre versant et de son système d'élection, il n'en reste pas moins qu'une activité nationale est nécessaire pour 2 raisons. La 1^{ère} est la nécessité d'assurer notre représentation et notre place au sein des instances fédérales (Secrétariat, BDFN, CDFN et secteurs...) mais aussi auprès des autres organisations syndicales. La seconde est de défendre les revendications des agent.e.s de notre versant auprès des différentes instances de l'Etat (CCFP, HCFEA, HCTS¹...) et des représentants des associations des employeurs territoriaux (AMF, ADF, Régions de France...) pour y porter aussi nos valeurs et nos engagements en faveur de

l'amélioration et du développement des services publics. De ce point de vue notre activité est encore à améliorer mais doit surtout être mieux partagée. Les militant.es des syndicats locaux doivent mieux s'investir dans ce domaine.

¹ CCFP : Conseil Commun de la Fonction Publique, HCFEA : Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de L'âge, placé auprès du 1er ministre, HCTS : Haut Conseil du Travail Social.

2.197 Il est également nécessaire que notre fonctionnement soit optimisé. Si tout le monde reconnaît la qualité de nos publications, leur réalisation repose sur trop peu de camarades. Notre syndicat s'est doté de secteurs (juridique, retraité.e.s, formation, travail social...) Leur fonctionnement est inégal voire même pour certains inexistant. D'autres besoins sont émergents : en matière de carrière, de communication ou de développement par exemple. Il est donc nécessaire de relancer leur activité et de les doter de moyens de fonctionnement. Une réflexion devra avoir lieu afin d'améliorer cet aspect de notre activité en tenant compte en particulier des responsabilités incombant aux membres du secrétariat national. Cela passe aussi par notre participation dans les différents secteurs de la FSU.

2.198 Il faut noter aussi que notre syndicat s'est doté récemment d'un secrétariat administratif afin d'améliorer cet aspect de notre activité et aussi pour « soulager » les membres du secrétariat national d'un certain nombre de tâches.

2.199 Un deuxième défi à relever : Assurer le développement du SNUTER en ouvrant notre champ de syndicalisation à la fonction publique hospitalière.

2.200 Au même titre que la charge des différents secteurs et activités identifiés de notre fonctionnement doivent être assumés par les membres du secrétariat, il est nécessaire d'apporter une aide structurée aux différents syndicats locaux qui composent le SNUTER. Pour cela plusieurs pistes peuvent être avancées.

2.201 Il serait nécessaire de répartir les différentes régions entre les membres du secrétariat national qui assureront le suivi des syndicats locaux. Pour cela il sera possible de s'appuyer sur les CRSL qui, à l'origine avaient été pensées pour favoriser le développement du SNUTER, et là où elles n'existent pas d'en favoriser la création. Dans cet esprit de favoriser les implantations du SNUTER des contacts seront pris avec les Coordinations Fédérales Régionales et les Sections Départementales de la FSU afin d'échanger sur la question du développement du versant territorial de la FSU.

2.202 Nous devons aussi favoriser les contrats de développement. Il serait possible dans le cadre d'un engagement réciproque dont les termes restent à définir (formations syndicales, aides financières, aides techniques...), et sur la base de ce qui a déjà été acté par le bureau national, de proposer des contrats de développement aux SL mais aussi aux SD de la FSU dans les départements où le SNUTER n'est pas présent.

2.203 Formation syndicale : C'est aussi par le biais de la formation syndicale que nous pouvons convaincre des collègues de nous rejoindre. Ce secteur doit être relancé et renforcé pour fonctionner de manière efficace afin d'assurer une meilleure prise en compte des demandes des syndicats locaux et de leurs besoins en la matière, y compris en organisant des formations décentralisées. On sait que c'est un axe fort de développement possible.

2.204 Un réseau militant en charge de cette orientation. La question du développement du SNUTER est cruciale si l'on veut améliorer le score des dernières élections professionnelles. Chaque syndical local devra inscrire cet aspect de son activité syndicale dans son fonctionnement et charger un.e militant.e de cette tâche. Cette question sera aussi placée sous la responsabilité d'un.e ou de plusieurs membres du secrétariat national.

2.205 Préparer dès à présent les élections professionnelles de décembre 2022

2.206 Les élections professionnelles de décembre 2022 sont notre priorité. En 2018 notre score a été insuffisant pour obtenir un siège au CSFPT. Nous devons donc nous doter de tous les moyens nécessaires et de mettre en place toutes les synergies nécessaires pour arriver à cet objectif prioritaire. Un groupe de travail placé sous la responsabilité du secrétariat national devra le plus rapidement possible après le congrès proposer un plan et des pistes de travail pour mettre le syndicat en ordre de marche afin d'aborder cette échéance dans les meilleures conditions.

LE SERVICE PUBLIC LOCAL : UN OUTIL DE TRANSFORMATION SOCIALE

3.1. Lutte contre les discriminations : Pour une société du vivre ensemble

3.2. Le SNUTER-FSU se définit comme une organisation syndicale indépendante de tout employeur territorial, de toute organisation politique sans pour autant être neutre dans les débats de société. Il s'engage pour plus de justice sociale et pour la promotion des droits humains. Il défend les valeurs de solidarité entre les individus, les générations.

3.3. A ce titre il a, dès sa création, inscrit dans ses valeurs les principes d'égalité et de respect entre les individus. Il est antiraciste, antifasciste et s'inscrit dans le combat contre toutes les formes de haine et de discrimination.

3.4. Le racisme et la xénophobie tuent. Dans le sillage du slogan « Black Lives Matter », de nombreux pays dont la France sont aujourd'hui traversés par des débats essentiels concernant la question du racisme et sa traduction dans le système social. Les actions « déboulonnage des statues », la remise en cause de certaines figures historiques nationales en sont autant d'exemples médiatisés. Cette thématique réinterroge le regard porté sur l'altérité. Elle questionne également la construction de notre mythe national. Le champ syndical est aussi traversé par ces débats. Dans ce cadre, le SNUTER-FSU doit être partie prenante des réflexions menées dans la société.

3.5. Le SNUTER-FSU est également engagé dans les actions visant à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les femmes peuvent être victimes de discriminations croisées. Le SNUTER-FSU combattra toutes les formes de violences dont elles seront victimes.

3.6. De même, Le SNUTER-FSU soutient la lutte des LGBTQI+ car aucun individu ne doit subir d'oppression ou de violences du fait de son orientation sexuelle.

3.7. Dès lors, le SNUTER-FSU ne peut accepter qu'en son sein des propos ou actes xénophobes, racistes ou sexistes puissent être prononcés, proférés, ou commis... Il dénonce les formes de violences ou de discriminations de l'autre du fait de ses origines ethniques, de sa religion ou philosophie, de son orientation sexuelle, ou d'un handicap ou de toute autre particularité. En cas de non-respect de ces principes il sera fait application de l'article 17 des statuts du SNUTER.

3.8. Son action sur ces sujets se fait à tous les échelons de son organisation mais également sur le lieu de travail au sein des instances auxquelles il participe, afin que le monde du travail se saisisse des questions de discriminations et d'égalité femme/homme.

3.9. Le SNUTER-FSU participe également à la conscientisation de la société en intégrant des collectifs unitaires ou en soutien d'actions visant à lutter contre les discriminations, les violences faites aux femmes et les politiques d'extrême-droite, tout en accompagnant la réflexion des agents territoriaux sur ces thématiques contribuant ainsi à promouvoir la dignité humaine et la solidarité.

3.10. Handicap, reclassement

3.11. Force est de constater que le recrutement de personnel porteur d'un handicap ou le reclassement des agents reste un combat dans les collectivités et leurs établissements. Des agents restent en congés de maladie, parfois sont mis en disponibilité d'office ou radiés pour invalidité alors qu'ils pourraient être maintenus en activité sous condition. Pire certains employeurs territoriaux utilisent l'apprentissage des personnes en situation de handicap, pour cumuler les aides liées à l'apprentissage et celles reversées par le FIPHFP. Les personnes en apprentissage effectuent des missions sans un encadrement correct et en remplacement d'E.T.P.

3.12. Tout d'abord l'obligation de 6 % d'emplois de travailleurs porteur d'un handicap (4- de 20 agents) est en fait largement contournée par l'achat de matériels ou de prestations fournies par les établissements du secteur du travail protégé, dont le coût peut composer jusqu'à 50 % de l'obligation de recrutement convertis en heures de travail. Ce seuil élevé autorise, de fait, à limiter le recrutement de travailleurs handicapés dans l'entreprise. La pénalisation des collectivités (versement au FIPHFP) ne respectant pas le seuil des 6 % n'est pas dissuasive, puisqu'elle coûte de 3 à 4 fois moins cher que le recrutement d'agents handicapés. D'autre part, la dégradation de la situation financière du FIPHFP représente un risque majeur, qui conduit à s'interroger sur son avenir. Entre 2015 et 2018, le fonds a accumulé 230 millions d'euros de déficit, pour un budget annuel de 149,5 millions d'euros.

3.13. Enfin et surtout, nombre de collègues au cours de leur carrière du fait de l'usure professionnelle, de la maladie, d'un accident se trouvent privés d'une partie de leur capacité de travail. Si les aménagements de postes sont souvent difficiles à obtenir, le reclassement professionnel est un parcours encore plus difficile. Juridiquement, le concept de « reclassement » se révèle n'être qu'une obligation de moyens et non une obligation de résultat.

3.14. En matière de handicap comme de reclassement et plus généralement d'amélioration des conditions de travail, une médecine du travail ou/et de prévention indépendante a tout son rôle à jouer, or la pénurie en médecins dans cette spécialité est patente et permet toutes sortes de dérives.

3.15. Le SNUTER-FSU revendique

3.16. Un strict respect du seuil minimum des 6 % dont 75 % effectivement composé d'employés de la collectivité. Une pénalisation à 200 % par unité manquante.

3.17. Une réforme du modèle économique du FIPHFP en :

- a. instituant une cotisation universelle assise sur la masse salariale des employeurs publics ;
- b. instaurant un système de « bonus / malus » pour valoriser les efforts des employeurs les plus vertueux.

3.18. Les employeurs publics qui recrutent le plus de travailleurs handicapés seraient valorisés (bonus) ; à l'inverse des employeurs qui multiplient les licenciements et les mises à la retraite d'office pour inaptitude seraient pénalisés (malus). Ainsi, grâce à une cotisation universelle de 0,1 % de la masse salariale des employeurs, les recettes du FIPHFP¹ pourraient être durablement stabilisées.

¹ FIPHFP / Fonds pour l'insertion des Personnes handicapées dans la Fonction publique

- 3.19. L'instauration d'un fonds national de garantie de rémunération alimenté par les cotisations et les pénalités financières, permettant aux agents dont la capacité de travail est réduite de travailler à temps partiel tout en étant rémunérés à taux plein. L'instauration d'un véritable droit au reclassement, qui passe notamment par l'obligation d'aménagement des postes de travail.
- 3.20. La création d'un droit à congés de formation pour reclassement garantissant l'ensemble de la rémunération des agents.
- 3.21. L'aménagement des fins de carrière avec le rétablissement de la CPA (cessation progressive d'activité).
- 3.21 bis Revendique que la Fonction Publique Territoriale soit correctement dotée en médecins de prévention et en véritables services de médecine de prévention indépendants. Pour ce il convient de réfléchir nationalement et de prendre les mesures nécessaires pour rendre effectives d'une part l'attractivité et d'autre part, les conditions d'un exercice indépendant, des métiers concernés.

3.22. Transition écologique : œuvrer à une véritable transition écologique

- 3.23. Réchauffement climatique, pollution de l'eau, de l'air et des sols, gaz à effets de serre mettent en péril l'avenir de la planète, la biodiversité et l'humanité.
- 3.24. Les populations font face au dérèglement climatique et à la crise environnementale qui l'accompagne. Les gouvernements ont la responsabilité d'agir concrètement face au défi de la régulation du climat.
- 3.25. Après des décennies d'immobilisme, il est urgent et vital de changer de mode de production et de sortir de la dépendance aux énergies fossiles. Cet objectif se heurte aux intérêts d'un système néolibéral toujours plus productiviste et néfaste à la préservation des ressources planétaires.
- 3.26. Partout dans le monde des mouvements, impulsés notamment par la jeunesse, se créent pour proposer une alternative et construire une société plus respectueuse de l'humain et de l'environnement.
- 3.27. Les services publics ont toute leur place et leur légitimité dans un nouveau modèle social et environnemental basé sur les solidarités.
- 3.28. Le SNUTER-FSU intègre l'enjeu écologique dans sa pratique militante. Au quotidien, tant au niveau local que national, une réflexion doit être menée, afin de limiter l'impact écologique de ses actions (mode de déplacements, mode de communication, publications, outils de promotion du syndicat...). Le SNUTER-FSU sera vigilant quant aux politiques mises en œuvre dans ce domaine, notamment celles qui ne font que décaler les nuisances dans le temps et sur le globe (recyclage des batteries électriques et des éoliennes, pénurie des terres dites rares...).
- 3.29. A son niveau, au plus près des territoires et des habitants, Le SNUTER-FSU doit promouvoir :

- 3.30. - le renforcement des mobilités plus vertueuses,
 - 3.31. - l'isolation des bâtiments publics et des logements sociaux,
 - 3.32. - la reprise en main par les collectivités de la gestion de l'eau,
 - 3.33. - une réflexion sur l'aménagement urbain,
 - 3.34. - la végétalisation des espaces,
 - 3.35. - le respect des zones naturelles sensibles,
 - 3.36. - la limitation des déchets, le renforcement du tri et du recyclage
 - 3.37. - la mise en place de circuits courts et de productions locales,
 - 3.38. - un usage vertueux du numérique
- 3.39. Dans les instances où il siège, le SNUTER-FSU doit porter la question écologique au cœur des débats et des conditions de travail des agents. Ainsi il revendique que soit calculé l'impact écologique et social de tous les projets présentés dans les instances de dialogue social y compris les COS. Devant l'accélération du dérèglement climatique et la multiplication des canicules, il défend le principe de mesures conservatoires pour protéger la santé et garantir des conditions dignes de travail des agents et garantir la continuité du service public (réorganisation des rythmes de travail décidée par les personnels, réduction du temps de travail / autorisations spéciales d'absence, climatisation de certains services publics...).

3.40. Dématérialisation

- 3.41. L'accélération du processus global de numérisation de la société se traduit par la dématérialisation du traitement des données, des documents et par une mutation de la communication. A cet état de fait, s'ajoute une inégalité des citoyens et des usagers face aux services publics liée à l'illectronisme d'une part ; à la complexité des procédures.
- 3.42. Cette « révolution », source d'accès supplémentaire aux services et informations, pourrait permettre de simplifier les échanges par sa rapidité et sa commodité. Mais les politiques à l'œuvre se traduisent par une toute autre réalité. Avec le projet de dématérialisation totale de l'action administrative en 2022 c'est la transformation des politiques publiques qui est visée à travers l'évolution des méthodes de l'administration, de la relation citoyen.ne/administration avec pour objectif la contribution à la baisse des dépenses publiques de l'ordre de 3 % du PIB.
- 3.43. Le recours par les collectivités ou leurs établissements à des prestataires privés (vote électronique des élections professionnelles, stockage de données publiques par les GAFAM²...) illustre les processus d'externalisation, de privatisation et de marchandisation qui touchent les missions de service public, les personnels et les usager.e.s. De fait, il s'agit de placer l'action publique en situation d'assujettissement à des intérêts privés.
- 3.44. Le SNUTER-FSU s'oppose à l'externalisation des systèmes d'information et de stockage de données des services publics et demande que les collectivités se donnent les moyens de mettre en place des outils informatiques à destination des personnels pour ne pas avoir recours à des applications privées. D'autre part, les données des usager.e.s ne doivent pas être détournées et servir les intérêts économiques privés.
- 3.45. En outre, la dématérialisation est conçue en remplacement du nécessaire lien humain qui fait le service public, telle que la relation d'accueil par les agent.e.s. Elle accentue ainsi l'isolement des usager.e.s les plus précaires. Elle dénie le droit de chacun.e à conserver la maîtrise de sa vie

² Acronyme des 5 géants du web : GOOGLE, APPLE, FACEBOOK, AMAZON, MICROSOFT

privée et à ne pas vouloir la rendre disponible et marchandisable. Le principe de la défense du droit des citoyen·ne·s n'est plus une priorité. L'alerte du défenseur des droits en janvier 2019 pointe les situations d'exclusions territoriales, sociales, culturelles et générationnelles de populations pour qui la dématérialisation « crée des distances et des obstacles » (fracture numérique, illettrisme), tout le contraire de ce qui aurait pu être fait de cette nouvelle technologie.

3.46. Cet usage de la dématérialisation par le gouvernement, en éloignant encore plus les usager·e·s du service public, va justifier la disparition de ces services devenus distants et ainsi déconsidérés, car présentés comme n'étant plus en adéquation avec les attentes de proximité des populations. De plus, les cyberattaques paralysent les collectivités ciblées ; le SNUTER-FSU dénonce cette dématérialisation alors que se justifie encore plus la nécessité de services publics pour toutes et tous, partout sur le territoire au plus près des populations. L'enjeu est de satisfaire les besoins administratifs, juridiques, sociaux de tous les usagers et usagères des services publics. Cela entre en résonance avec nos préoccupations environnementales (besoins croissants d'électricité pour le stockage, refroidissement des serveurs, empreinte carbone).

3.46 bis TELETRAVAIL

La pandémie accélère les projets des employeurs visant à généraliser et à déréglementer le télétravail. Celui-ci comporte de nombreux risques pour les personnels :

- la disparition de normes collectives protectrices relevant de l'employeur au profit d'une logique de responsabilité individuelle, et le glissement vers une obligation de moyens à la place d'une obligation de résultat en matière de santé au travail (proposer une formation TMS mais ne pas doter les personnels de sièges ergonomiques, une formation sur la « déconnexion » sans qu'il n'y ait plus aucun cadre horaire...)
- l'atomisation des personnels, la destruction des collectifs de travail
- un management par objectifs et résultats où l'agent doit trouver seul.e les moyens (et le temps) d'accomplir ses missions quitte à la faire au détriment de sa santé ou de sa vie personnelle
- la fin des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle (au nom de leur « articulation ») qui pourrait signifier de nouvelles régressions pour les femmes (éloignement du collectif de travail, invisibilité, cumul des tâches professionnelles et domestiques...)

Sur le plan national comme à l'échelle de chaque collectivité, le SNUTER revendique des normes qui encadrent strictement le recours au télétravail pour que celui-ci relève bien du volontariat des personnels et pas d'une variable d'ajustement par les employeurs (refus d'améliorer les conditions de travail sur site, faire des économies de fonctionnement ou même de fragiliser des collectifs de travail) et que la santé et les conditions de travail des personnels soient protégées.

3.47. POLITIQUES SOCIALES

3.48. Les incidences des politiques libérales sont multiples : explosion des inégalités, montée de la pauvreté, extension du précaire, augmentation des sans domicile fixe. Avec la dérégulation du marché du travail et la casse du code du travail, la flexibilité de l'emploi et la flexibilisation des salarié.es deviennent la norme.

3.49. Les contre-réformes touchant l'ensemble des services publics au cours de ces 20 dernières années n'ont pas eu d'autre objet que de les amoindrir au bénéfice de privatisations, satisfaisant aux lois du marché et de la concurrence, tout en affaiblissant la cohésion sociale.

- 3.50. Les politiques publiques économiques et sociales menées, diminuant les prestations sociales, ne répondent en rien à l'intérêt de la population et du bien commun, mais les exonérations de charges sociales, le transfert des cotisations vers l'impôt, la suppression de l'ISF impactent le niveau de vie de la majorité des personnes tout en bénéficiant qu'à une minorité, les plus riches.
- 3.51. D'ailleurs le Plan pauvreté, dont le budget est aujourd'hui suspendu pour abonder le plan d'urgence sanitaire, s'oriente par la stigmatisation des bénéficiaires des minima-sociaux, du RSA. Et il est question d'un Revenu Universel d'Activité dont les contours n'ont rien d'universel.
- 3.52. Les réformes de la formation professionnelle, de l'assurance chômage ou des retraites parachèvent la destruction des derniers filets de protection relatifs aux conditions de vie des salarié.es et des futurs retraité.es.
- 3.53. La restructuration du champ du social se poursuit avec l'évolution des modalités drastiques de leur financement ou leur baisse, la fermeture de services, la déqualification des personnels et le glissement de tâches au sein des équipes sous prétexte d'une plus grande efficacité.
- 3.54. Or ces mesures remettent en cause les fondements même de notre modèle social en ne permettant pas d'accéder aux droits fondamentaux : accès difficile au logement ou à l'hébergement pour les plus précaires, défaut de protection des mineurs isolés étrangers sur le territoire, inflation du nombre de mesures dans le secteur de l'aide à l'enfance ne permettant pas un suivi réel des mineurs en danger.
- 3.55. La pauvreté, le mal-logement, le handicap, les ruptures sociales, le chômage... sont des problématiques sociales qui traversent toute notre société. L'évolution actuelle conduit à plus d'isolement social et à une « responsabilisation individuelle » de chacun sur sa situation.
- 3.56. La finalité de cette entreprise culpabilisatrice et déshumanisée est purement financière : abaisser les coûts et privatiser.
- 3.57. C'est un tout autre projet de société fondé sur la solidarité que porte le SNUTER-FSU :
- 3.58. Nous revendiquons des politiques sociales qui protègent les populations dans tous les aspects et durée de leur vie (santé, vie professionnelle, autonomie, retraite, naissance, vieillesse (grand âge), décès, handicap, famille, habitat...) de manière égalitaire et équitable sur tout le territoire.
- 3.59. Pour le SNUTER-FSU, la philosophie portée par le programme « Les Jours heureux » (mars 1944) du C.N.R (Conseil National de la Résistance) reste d'actualité. Il est le socle du pacte social que nous souhaitons voir maintenir, développer, renforcer, car c'est un élément essentiel à la cohésion sociale de la population. Ce texte prévoyant entre autres, le rétablissement du suffrage universel direct, les nationalisations ou la sécurité sociale a été galvaudé par les gouvernements libéraux jusqu'à Macron.

- 3.60. Cela nécessite aussi une refonte de la fiscalité pour une véritable répartition des richesses produites.
- 3.61. La FPT à tous ses niveaux participe à la mise en œuvre et est en partie garante de l'effectivité de cette cohésion sociale.
- 3.62. Pour le SNUTER-FSU, cela implique /se traduit dans les différents échelons de la FPT.
- 3.63. Pour le SNUTER-FSU il faut sortir de la logique du marché en sanctuarisant toutes les missions d'accompagnement des personnes (enfance, personnes âgées, établissements sociaux et médico-sociaux...) et en mettant fin aux CPOM, contrats engagement...
- 3.64. La logique gestionnaire est en contradiction avec la logique de droits sociaux de la population. En matière sociale, la FPT qui est au plus près des habitants, a plus que jamais la responsabilité de construire des solidarités et d'accompagner les personnes à être pleinement acteurs dans la société.

3.65. L'accès à une formation choisie

- 3.66. Dans une société où de nombreux salariés sont confrontés à des pertes d'emploi et des changements de carrière, la formation professionnelle est un élément essentiel dans le rapport au monde du travail.
- 3.67. Les Régions sont désignées comme chef de file de la formation professionnelle.
- 3.68. Le constat est que la formation professionnelle a été soumise aux lois du marché, ce qui s'est fait au détriment de la qualité du contenu des formations et a conduit à la disparition d'opérateurs historiques au profit de centres de formations « low-cost ».
- 3.69. Le SNUTER-FSU demande que les critères de choix des opérateurs soient faits sur le savoir-faire et la qualité de l'enseignement et non sur le coût.
- 3.70. Par ailleurs, pour le SNUTER-FSU, la formation doit être un outil d'ouverture sociale et culturelle favorisant l'épanouissement individuel. Elle ne doit pas uniquement être une réponse au besoin du marché mais un pari sur l'avenir et la créativité de chaque individu.

3.71. Pour l'augmentation des minima sociaux et la création d'un Revenu Universel

- 3.72. Les minima sociaux ne permettent pas de réduire les inégalités car une partie de la population, les jeunes de moins de 25 ans, n'y a pas accès. Ces prestations sont généralement assujetties à critères de ressources ou de statuts et ne sont jamais acquises.
- 3.73. Ce système est insécurisant et n'est pas égalitaire puisqu'une partie de la population choisit de ne plus faire valoir ses droits.

3.73 bis Le SNUTER-FSU revendique une réforme de ce système au profit de l'instauration d'un revenu universel y compris aux 18-25 ans. Ce revenu minimum garanti devra être déconnecté de la notion de recherche d'emploi et être indexé sur le coût de la vie. Le SNUTER-FSU s'engage dans une réflexion sur les conditions et les modalités d'un tel dispositif.

3.73 ter Dans le contexte actuel, le SNUTER-FSU revendique une réforme de ce système pour individualiser les droits en ne prenant plus en compte les ressources du foyer et les déconnecter de la recherche d'activité. Dans cette attente, le SNUTER-FSU revendique la revalorisation de tous les minima sociaux vers un montant au-dessus du seuil de pauvreté.

3.74. Le droit au logement : un toit c'est un droit

3.75. La hausse des niveaux des loyers et l'insuffisance du nombre de logements entraînent de plus en plus de personnes à la rue, à des situations d'hébergement ou de logement insalubres ou précaires. Les besoins en matière d'habitat social sont immenses.

3.76. Pour pouvoir construire de nouveaux logements les bailleurs sont aujourd'hui contraints de vendre une partie de leur parc.

3.77. Le SNUTER-FSU dénonce un système ne permettant pas de répondre aux besoins réels de la population et qui ne permet ni de loger les familles sans toit ni d'éradiquer le mal logement.

3.78. Il faut un service public de l'habitat permettant la construction d'un nombre important de logement sociaux et résidences sociales, dont les loyers et les charges soient supportables pour les bas salaires, les sans-emplois et allocataires de minima sociaux.

3.79. Ce service public du logement pourra également réquisitionner les logements vacants en faveur des sans-abris mais aussi les logements non entretenus par les propriétaires privés afin d'investir dans un chantier de rénovation et de réhabilitation des habitats indignes. L'objectif étant des logements adaptés et respectueux des normes environnementales.

3.80. Par ailleurs les aides aux logements ont été diminuées au détriment des ménages les plus précaires. Il est indispensable de revaloriser le montant de ces aides publiques. Enfin, une politique réelle d'encadrement des loyers doit être mise en place. L'ensemble de ces orientations permettra à chacun d'être logé dignement dans des habitats respectueux de l'environnement (Stop aux passoires thermiques !).

3.81. Travail social attaqué, professionnels malmenés

3.82. Les professionnels du social participent à la cohésion de notre société en accompagnant les populations les plus fragilisées. Au cours de ces vingt dernières années les gouvernements successifs, convertis à l'idéologie libérale, loin de participer à l'émancipation des personnes, ont fragilisé les fondements même des métiers du travail social.

- 3.83. L'amoncellement des politiques sociales et des dispositifs qui en découlent, mettent à mal la vision d'approche globale de l'individu au profit d'un système basé sur l'offre de services.
- 3.84. Le terme d'« intervention sociale », se substitue progressivement à celui de « travail social ». Il témoigne de l'intention d'inscrire l'action sociale dans le court terme et non plus sur le long terme, de cibler un public, un quartier particulier et de traiter les symptômes et non de rechercher des causes plus profondes.
- 3.85. Le SNUTER-FSU dénonce et s'oppose à cette logique systémique qui conduit à la casse des métiers du social, à la dégradation de la qualité de service, et renforce les inégalités entre les territoires et les populations.
- 3.86. Protection de l'enfance : donner les moyens d'accompagner les générations futures
- 3.87. La protection de l'enfance doit être sanctuarisée et sortie des logiques de marché qui mettent à mal l'accompagnement des familles et des enfants. Elle n'a pas à subir les effets des restrictions budgétaires.
- 3.88. Elle doit être universelle et prendre en charge de manière indifférenciée tout enfant, quel que soit son âge ou son statut.
- 3.89. Le SNUTER-FSU réaffirme la nécessité de maintenir la prise en charge des jeunes majeurs de 18 à 25 ans afin de sécuriser leur parcours de jeunes adultes qu'ils soient en étude, en formation ou non.
- 3.90. Le SNUTER-FSU revendique la création de postes de personnels qualifiés permettant d'assurer l'accompagnement des enfants et des familles que ce soit en établissement, en placement familial ou à domicile.
- 3.91. Assurer la mission de protection de l'enfance, c'est également donner des moyens à la pédopsychiatrie.
- 3.92. PMI et centre de planification : Le droit à la santé essentiel pour Toutes et Tous
- 3.93. La PMI est à la jonction entre la santé et le social. Elle a un rôle de promotion et de prévention de la santé auprès des jeunes, des femmes enceintes, des familles et des enfants. C'est un service gratuit et accessible à tous ce qui permet aux plus fragiles d'en bénéficier.
- 3.94. La PMI a également une place importante dans la prévention et la protection de l'enfance en danger. Elle assure par ailleurs l'agrément et le suivi des lieux d'accueil de la petite enfance et des assistants maternels.

- 3.95. Depuis plusieurs années la PMI est attaquée dans ses fondements, manque de moyens humains et financiers, émiettement des missions. Les acteurs de la PMI se battent pour continuer d'assurer pleinement leurs missions.
- 3.96. La PMI est présente dans les écoles maternelles pour les dépistages précoces des troubles infantiles, participe à lutter contre les violences faites aux femmes et permet un accès à la contraception et à l'IVG pour toutes.
- 3.97. Le SNUTER-FSU revendique le maintien et le renforcement des structures et des dispositifs de la PMI. Il est investi dans le cadre unitaire de la plateforme « assurer l'avenir de la PMI ».
- 3.98. Petite enfance
- 3.99. En raison d'une pression démographique couplée aux politiques austéritaires en matière d'accueil collectif des jeunes enfants, l'accueil individuel est désormais majoritaire. Ce mode d'accueil isole et fragilise les professionnel.le.s en les rendant dépendant.e.s des particuliers employeurs, qui peuvent eux-mêmes se retrouver en difficulté dans cette fonction.
- 3.100. Pour le SNUTER-FSU, l'accueil en crèches collectives et familiales doit être le mode d'accueil majoritaire. Contre les délégations de service public, le SNUTER-FSU revendique un service public de la petite enfance à la hauteur des besoins, qui garantisse la qualité de l'accueil et l'épanouissement des enfants, ainsi que les droits des personnels.
- 3.101. Le SNUTER-FSU n'est pas favorable au développement des structures de type « Maison d'Assistante Maternelle, s'oppose au développement des structures de type « maison d'assistantes maternelles », solutions à moindre coût qui ne répondent en rien à ces enjeux. Afin de sécuriser la situation des assistantes maternelles et de sortir les parents de leur rôle d'employeur, le SNUTER-FSU revendique le développement des crèches familiales en gestion publique là où elles sont le plus adaptées, en particulier en zone rurale.
- 3.102. En outre, le SNUTER-FSU est engagé dans le collectif « Pas de bébé à la consigne » et partage et soutient ses revendications :
- 3.103. Qualité d'accueil garantie par 1 professionnel.le pour 5 enfants et par 50 % de professionnel.le.s les plus qualifié.es en EAJE,
 - 3.104. Un accueil en surnombre limité à 110 % de l'effectif des inscrits en EAJE,
 - 3.105. Une surface de 7m² minimum par enfant garantie sur tout le territoire,
 - 3.106. Un effectif de 10 enfants maximum dans les micro-crèches,
- 3.107. L'élévation globale des niveaux de qualification des professionnel.le.s de l'accueil individuel et collectif, par la formation initiale et la formation continue diplômante,
- 3.108. L'alignement du coût restant aux familles, sur la base du quotient familial, quel que soit le mode d'accueil.

3.109. Personnes vulnérables

- 3.110. Le SNUTER-FSU demande une prise en charge à 100 % de la perte d'autonomie dans le cadre de la branche maladie de la Sécurité sociale. La prise en charge de la perte d'autonomie, que ce soit au domicile ou en établissement, doit être du ressort de la solidarité nationale et assurée par la sécurité sociale en intégrant « le droit à l'autonomie » dans la branche maladie de la sécurité sociale.
- 3.111. Le gouvernement a fait voter récemment le principe de la création d'une « 5ème branche » de la sécurité sociale, dédiée au maintien de l'autonomie, financée à terme par une contribution spécifique. Le SNUTER-FSU s'oppose à la création de cette branche supplémentaire. Pour le SNUTER-FSU, c'est l'ensemble de l'assurance maladie qui doit trouver des recettes supplémentaires, ce qui peut se faire à partir des cotisations sociales, en commençant par remettre en cause les différentes exonérations, en luttant contre l'exil fiscal et social, et par de nouvelles cotisations sur tous les revenus distribués.
- 3.112. En ce qui concerne spécifiquement les EHPAD et l'aide à domicile des personnes âgées, le SNUTER-FSU réaffirme les revendications portées par l'intersyndicale « EHPAD-SAD », revendications rendues d'autant plus urgentes au regard des effets du coronavirus dans ce secteur :
- 3.113. Application d'un.e salarié.e par résident.e ;
- 3.114. Augmentation des effectifs pour des conditions de travail décentes et une prise en charge de qualité avec le maintien de tous les emplois en établissement et à domicile (y compris les contrats aidés qui doivent être intégrés et sécurisés) ;
- 3.115. Revalorisation des rémunérations et des perspectives de carrières, dans le cadre du statut de la Fonction publique et des conventions collectives nationales, assortie d'un plan d'embauche et de formation à hauteur des besoins et attentes pour l'ensemble du secteur de l'aide et de la prise en charge de personnes âgées ;
- 3.116. Abrogation de la réforme de la tarification des EHPAD et la garantie de l'arrêt des baisses de dotations, avec un financement pérenne à hauteur des besoins des personnes âgées pour les EHPAD, les services d'aide, d'accompagnement et de soins à domicile ;
- 3.117. Pour l'aide, l'accompagnement et les soins à domicile : revalorisation des indemnités kilométriques, prise en compte de tous les temps de trajet comme temps de travail et intégration des frais annexes (repas de midi...).
- 3.118. Les agents territoriaux dans les établissements scolaires et les activités périscolaires

- 3.119. La communauté éducative est définie par l'article L.113 du code de l'éducation : « Dans chaque école, collège ou lycée, la communauté éducative rassemble les élèves et tous ceux qui, dans l'établissement scolaire ou en relation avec lui, participent à l'accomplissement de ses missions. »
- 3.120. Pour le SNUTER-FSU, du fait de l'importance de leurs missions et de leur rôle, les professionnels évoluant auprès des enfants dans le cadre scolaire ou périscolaire, quel que soit leur métier, sont des membres à part entière de la communauté éducative et doivent être considérés comme tels.
- 3.121. A ce titre, le SNUTER-FSU affirme que les missions d'animation, d'entretien, de service ou d'assistance pédagogique qui relèvent des collectivités territoriales, dans ou autour des établissements scolaires, doivent être exercées par des fonctionnaires territoriaux. Contribuant à l'éducation des enfants, les agents exerçant ces missions doivent en effet servir l'intérêt général et non être soumis aux impératifs de rentabilité d'une entreprise privée.
- 3.122. En même temps qu'ils accomplissent leurs missions techniques, d'animation ou d'assistance, dans les écoles, les collèges et les lycées, les agents territoriaux (animateurs, ATSEM, ATTEE, agents de service, etc.) assurent une présence adulte éducative auprès des élèves. C'est ce qui motive leur appartenance à la communauté éducative.
- 3.123. Aux termes du Code de l'Education (Article L111-3) « [La communauté Educative] fonde sa cohésion sur la complémentarité des expertises. »
- 3.124. Force est de constater que la « cohésion » ne coule pas de source. Pour le SNUTER la traduction dans les faits de l'appartenance à la communauté Educative passe par la reconnaissance du rôle de ces agents et de leur participation aux décisions qui concernent les écoles ou établissements où ils sont affectés.
- 3.125. Du fait de son histoire, le SNUTER-FSU a un grand nombre d'adhérents dans les métiers appartenant à la communauté éducative : ATSEM et animateurs.
- 3.126. Du fait de la particularité des métiers, des interactions, des temps et employeurs communs, il peut arriver que des revendications sectorielles puissent s'entremêler voire être en opposition. De plus, les métiers sont en lien direct avec nos collègues des syndicats FSU de l'éducation (SNUipp, SNES, SNEP, SNUEP, SNASUB, etc) et certaines situations peuvent créer des oppositions. Pour cela notre cahier revendicatif ne pourra aboutir qu'en lien avec ces syndicats.
- 3.127. Cependant notre but est de fédérer autour de grands thèmes, de grandes revendications pour faire des personnels de vrais acteurs de la communauté éducative.
- 3.128. Pour les animateurs :
- 3.129. Un trop grand nombre d'entre eux sont bien souvent contractuels et soumis à une pression de l'administration et de la hiérarchie. Le plus souvent pas formés, vacataires à l'heure et soumis au rythme de L'Education nationale.

3.130. Nous demandons l'obligation de déclarer les structures auprès du Ministère de la jeunesse et des sports afin de garantir un taux d'encadrement identique sur les collectivités et conforter la qualité du service public, la sécurité physique et morale des enfants.

3.131. Nous demandons que le personnel d'animation en poste sur les temps périscolaires soit intégré à la communauté éducative, ait voix délibérative au conseil d'école et que ces temps fassent partie de leur planning annuel.

3.132. Pour le personnel ATSEM :

3.133. Depuis le décret de mars 2018, elles font partie de la communauté éducative des écoles. Cependant nous savons que cela n'est pas toujours le cas. Là aussi, le besoin d'un appui fort du SNUipp est nécessaire dans les avancées que nous portons. Cependant, ce décret, s'il redéfinit le métier d'ATSEM et ouvre des perspectives de carrière, il ne permet pas de répondre aux revendications de grilles salariales à la hauteur des responsabilités et qualifications des ATSEM.

3.134. Un grand nombre de nos employeurs ne respectent pas le statut et pour des raisons budgétaires, de flexibilité, d'efficience, nombre de nos collègues sont recrutés sur des grades d'adjoint technique, d'animation voire social pour exercer les missions d'ATSEM.

3.135. La double hiérarchie occasionne aussi de nombreuses situations conflictuelles. Pour cela et dans le cadre de la mise en place d'une charte unique, les missions devront être définies ; pour cela un travail en partenariat avec le SNUipp devrait permettre une adhésion à ce projet plus large.

3.136. Nous demandons comme le dispose le décret de mars 2018 que les Atsem aient voix délibérative au conseil d'école et que ces temps fassent partie de leur planning annuel.

3.137. Nous revendiquons une ATSEM par classe de maternelle afin de garantir un service public de qualité pour l'ensemble des enfants

3.138. Nous revendiquons la mise en place sur une trame commune des chartes ATSEM

3.139. Que les événements hors classe (carnaval kermesse fête de l'école sortie) non prévus dans l'annualisation du temps de travail, soit le deviennent soit régularisés en heure supplémentaires.

3.140. Plus d'ouverture de poste au concours Atsem

3.141. Pour les ATTEE (*Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'Enseignement. Ils exercent dans les collèges et les lycées*) :

3.142. L'appartenance à la communauté éducative, définie à l'article L.113 du code de l'éducation, est inscrite à l'article 3 du statut particulier des ATTEE. Cependant, cette disposition n'ancre pas le fait qu'ils sont indispensables à cette communauté d'éducation.

3.143. En conséquence dans les faits, trop souvent, en même temps que leur présence n'est envisagée que sous le seul aspect « technique » d'exécution de tâches, une forte pression est exercée sur les effectifs globaux et(ou) le nombre d'équivalent temps plein moyens annuels réellement effectués dans chaque établissement public local d'enseignement :

3.144. les effectifs budgétaires en personnels titulaires sont insuffisants pour l'exercice des métiers dans un cadre « normal »

3.145. les remplacements sont insuffisants pour prendre en compte les temps d'absences pour maladie, temps partiels (thérapeutiques ou à autres titres), aménagements de postes, départs en formation etc.

3.146. Ceci se traduit par une surcharge de travail, voire une demande de la hiérarchie d'effectuer le service « en mode dégradé » et une forte souffrance physique et psychologique au travail (taux important d'AS, CLM, CLD), encore accentuée.

3.147. Par ailleurs, on voit se développer la tentation d'externaliser sous toutes ses formes, les missions des ATTEE.

3.148. **Le SNUTER dénonce :**

3.149. Le recours trop fréquent aux contractuels dans les lycées et collèges, qui plus est sur des durées de plus en plus courtes, précarisant les travailleurs et fragilisant le service public rendu.

3.150. La généralisation de la polyvalence et de la mutualisation des moyens qui portent la marque de la disparition des métiers et compétences, spécificités d'un service public efficace.

3.151. **Le SNUTER revendique :**

3.152. La reconnaissance irréfragable que les ATTEE, outre l'exécution de leurs missions « techniques », participent de la présence adulte éducative indispensable auprès des jeunes, dans les Lycées et Collèges. Que donc, dans chaque établissement leur présence n'est nullement substituable par tel ou tel type d'intervention externalisée.

3.153. Que soit définie en concertation avec les agents et leurs représentants dans les instances consultatives, pour chaque Lycée ou collège, une dotation en personnels ATTEE titulaires, suffisante tenant compte :

I. Des absences prévisibles liées au droit statutaire (droit à la formation, à l'exercice syndical au temps partiel etc.)

II. Des besoins consécutifs à l'émergence des nouveaux métiers et (ou) nouvelles pratiques mises en œuvre pour le bien commun (exemples : repas bio et circuits courts (exemples à compléter.), etc.)

3.154. Une transparence de gestion avec la création de commission ad hoc avec les organisations syndicales pour l'avancement et la mobilité.

- 3.155. Le libre accès à la formation pour l'ensemble des personnels comme un Droit fondamental à la fois d'évolution personnelle et professionnelle des agents, mais aussi d'adaptation concertée et d'évolution du service public.
- 3.156. La reconnaissance du travail des ATTEE comme travail pénible.
- 3.157. L'attribution d'une pause légale, de 30 minutes, comptabilisée comme temps de travail effectif dès que la durée quotidienne de travail atteint 6 heures.
- 3.158. L'arrêt de l'utilisation des heures supplémentaires au profit de la création d'emplois

3.159. POLITIQUES CULTURELLES

- 3.160. Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 : "La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture". La culture est un droit fondamental.

3.161. Une compétence partagée

- 3.162. Selon la loi du 7 août 2015 portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, la politique culturelle est une responsabilité conjointe de l'État et des collectivités territoriales. Comme le sport, le tourisme, la promotion des langues régionales et l'éducation populaire, la culture est une compétence partagée des communes, départements, régions et collectivités à statut particulier. Quelle que soit la couleur politique des exécutifs locaux, les politiques culturelles des collectivités s'articulent principalement autour :

- 3.163. - du soutien à la création,
- 3.163 BIS Le SNUTER FSU revendique « la gratuité du prêt », ni frais d'inscription ni frais d'emprunts
- 3.164. - de la lecture publique : bibliothèques et médiathèques ;
- 3.165. - de l'enseignement artistique : conservatoires et écoles de musique et de danse ;
- 3.166. - de la conservation et valorisation du patrimoine : musées, archives municipales et départementales, monuments publics ;
- 3.167. - de la gestion de structures et de la mise en œuvre de programmations : centres culturels, théâtres municipaux, opéras, orchestres régionaux, galeries d'exposition, résidences d'artistes.
- 3.168. - de l'inventaire général du Patrimoine (compétence régionale)

3.169. Des services et des activités qui emploient directement plus de 100 000 agents

- 3.170. Fin 2015, la filière culturelle totalisait 80 000 agents, affectés pour la majorité dans les communes (50 000) et les intercommunalités (20 000). La précarité y est très forte avec seulement 66 % de fonctionnaires (Source INSEE et SIAP). Ce chiffre ne recouvre pas l'ensemble des personnels affectés dans les services culturels. Il faut y ajouter un nombre très important d'agents de la filière technique pour le suivi et l'entretien des locaux, mais également d'agents relevant de la filière administrative ou de l'animation.

3.171. La culture : une compétence partagée entre tous les échelons de l'organisation administrative du pays mais qui ne s'impose, sauf exception, à aucun

3.172. A l'exception de la gestion des archives départementales, la mise en œuvre de la compétence culturelle reste facultative et donc fragile. Changement de majorité politique, crise économique et aujourd'hui crise sanitaire percutent régulièrement et violemment les politiques culturelles locales consacrées à la création et à la promotion culturelle (suppression massive de festivals de musique, de théâtres, baisse drastique des subventions aux associations). C'est aussi le cas dans l'enseignement artistique (fermetures d'écoles de musique, précarisation des enseignants, augmentation drastique des droits d'inscription...). Les médiathèques et bibliothèques ont vu ressurgir des débats autour de la fin du prêt gratuit, ou encore de l'ouverture des structures les dimanches et jours fériés sans recrutement supplémentaire de personnel.

3.173. Les enjeux sont énormes

3.174. Notre pays est doté de (chiffres 2020, du Ministère de culture) :

3.175. 700 services d'archives municipaux et 101 services départementaux,

3.176. 460 conservatoires de musique, danse et art dramatique,

3.177. 16 300 bibliothèques et lieux de lecture publique,

3.178. 82 % des 1218 musées de France sont gérés par des collectivités territoriales,

3.179. Des centaines de centres culturels aux périmètres d'activités très différents (écoles d'art, bibliothèques, programmation de spectacles, cinémas etc.).

Les politiques culturelles des territoires constituent un budget annuel de 7 milliards d'euros.

3.180. Sacraliser et pérenniser le droit à une culture émancipatrice pour toutes et tous

3.181. Les collectivités territoriales jouent un rôle majeur dans la vie culturelle de notre pays. L'accès à la culture pour tous sur tous les territoires est un défi pour les professionnels, mais également pour notre syndicat. L'accès à une culture émancipatrice repose sur le recrutement de personnels qualifiés sous statut, sur le respect de la technicité de leur travail. Il dépend aussi d'investissements pérennes assurant un accès gratuit ou à faible coût, y compris à l'enseignement artistique qui reste inaccessible aux plus modestes sur de trop nombreux territoires ruraux ou zones urbaines paupérisées.

3.182. Une grande partie du spectacle vivant et du maillage territorial de la vie culturelle dépend des capacités matérielles des collectivités et de leurs établissements à organiser une saison culturelle, à offrir des salles de répétition, d'expositions. La responsabilité de l'Etat dans le soutien aux initiatives culturelles sur les territoires plus fragiles économiquement est considérable. L'affaiblissement des recettes des collectivités a parfois modifié des politiques culturelles populaires dynamiques : recours accru aux acteurs privés (entreprises ou fondations privées) pour cofinancer les projets, laissant ces intérêts privés définir au moins partiellement les objectifs de politique publique.

3.183. La mise en œuvre d'une politique culturelle territoriale ne peut se réduire à la prestation de service ou la mise à disposition de salles et d'équipements. Elle se construit en concertation avec tous les acteurs de la vie locale, savoir-faire spécifiques des associations, avis des concitoyens...

3.184. La reconnaissance de l'État dans sa forme déconcentrée (DRAC) est indispensable en termes de moyens techniques et d'attribution de subventions aux collectivités sous condition d'une mise en œuvre d'une politique culturelle favorisant l'accessibilité et la continuité du service public, de l'offre culturelle.

3.185. Le SNUTER FSU revendique et soutient :

- 3.186. Pour l'accès à la culture, la gratuité de l'accès aux collections permanentes et expositions des musées, aux monuments historiques publics, ainsi qu'au prêt dans tous les réseaux de lecture publique.
- 3.187. Une politique de diffusion et de tarification permettant l'accès au plus grand nombre au spectacle vivant subventionné.
- 3.188. Une tarification raisonnable de l'enseignement culturel dans tous les conservatoires de musique et de danse et l'incitation à une politique de développement de leur maillage territorial.
- 3.189. Le développement de moyens en faveur de la création culturelle : locaux de répétition, matériels, mise à disposition d'équipements techniques et de salles pour des résidences d'artistes etc...
- 3.190. Le maintien des bibliothèques départementales et le développement de leurs missions dans les territoires ruraux (moins de 10 % des communes de moins de 10 000 habitants possèdent un service de lecture publique sur leur territoire). *Ces services garantissent une véritable cohésion départementale en matière d'accès à la culture et de l'évolution des politiques locales de lecture publique par l'animation des réseaux et la participation aux actions de formation continue des personnels et l'aides techniques aux médiathèques partenaires.*

3.191. Pour les personnels

- 3.192. Une loi de titularisation s'impose pour résorber la précarité massive qui règne dans la filière culturelle, notamment dans l'enseignement culturel. En 20 ans, les deux lois facilitant les titularisations (Loi Sapin en 2001 et loi Sauvadet en 2012) n'ont pas eu d'effet majeur sur le pourcentage de contractuels dans la filière. Pour les trois versants de la fonction publique seuls 53 800 fonctionnaires tous statuts confondus ont pu être titularisés ; soit à peine la moitié des agents contractuels connus qui remplissaient les conditions fixées.
- 3.193. Dans l'enseignement artistique, plus de 40 % des assistants d'enseignement artistique étaient toujours contractuels en 2018 ; soit le taux le plus élevé connu dans toutes les filières en catégorie B.
- 3.194. Il est indispensable de rebâtir la filière culturelle en prenant en compte véritablement l'ensemble des qualifications nécessaires des différents métiers, les réalités professionnelles spécifiques, l'évolution de la reconnaissance des diplômes de l'enseignement * : (DUMI, CA, DE...), la prise en compte des métiers de régisseur de musée, de régisseur technique de salles de spectacles, de restaurateur etc....

*Cf. Le Rapport présenté au CSFPT le 26 septembre 2018

- 3.195. Le temps de travail des enseignants (A) et des assistants d'enseignement artistique (B) doit être clarifié par la législation et enfin calé sur les rythmes scolaires avec pour seule base un temps d'enseignement hebdomadaire 20 heures en B et 16 heures en A avec la reconnaissance du temps de préparation des cours, de la pratique instrumentale personnelle des professeurs autant en ce qui concerne les titulaires que les contractuels. Les contraintes des personnels du spectacle vivant doivent permettre de gérer le temps de travail différemment en toute légalité.

3.196. 30 ans après la création des cadres d'emplois de la filière culturelle, peu de modifications spécifiques sont intervenues alors que les politiques et les métiers de la culture ont considérablement évolué : développement des médiathèques, écoles de musique intercommunales, nouvelles labellisations des conservatoires, percée de l'enseignement des musiques actuelles, développement des politiques culturelles départementales.

3.197. Le SNUTER FSU portera à la fois les revendications professionnelles de tout le secteur de la culture, mais également le maintien et le développement de pratiques culturelles massives, du spectacle vivant, et sa démocratisation.

3.198. Libertés démocratiques et espace public

3.199. Dans les villes, l'espace public joue un rôle essentiel dans la vie collective : espace d'échange et de sociabilité, il doit permettre à toutes et tous d'y trouver sa place. Loisirs, commerces, transports individuels ou collectifs, manifestations revendicatives, entre autres activités, fondent la qualité d'un espace public partagé au service de la collectivité.

3.200. Cependant, la montée des inégalités et l'augmentation de la pauvreté, liées aux politiques néolibérales à l'œuvre depuis trop longtemps, ont un effet délétère sur la gestion de l'espace public. Trop souvent en effet, les logiques sécuritaires (vidéosurveillance, mobilier anti-SDF, présence policière accrue, etc) prennent le pas sur une conception de l'espace public permettant le vivre-ensemble. Le SNUTER-FSU considère avant toute chose que le besoin de sécurité ne peut s'opposer ni aux libertés, ni aux droits fondamentaux et condamne fermement la loi dite de sécurité globale

3.201. L'accroissement continu des prérogatives de la police municipale va en ce sens : il s'agit de moins en moins pour cette police de proximité de réguler les relations sociales mais bien de suppléer le rôle répressif de la police nationale.

3.202. Pour le SNUTER-FSU, la Police Municipale doit principalement axer ses missions sur la proximité avec la population afin de maintenir le lien de citoyenneté dans tous les quartiers de la commune ou de la métropole. Les agents.es de Police Municipale agissent en tant qu'agents de proximité favorisant la recherche du « vouloir vivre ensemble ».

3.203. L'agent.e de Police Municipale agit ainsi en « gardien de la paix ». Il est au contact de la population, pour anticiper les risques, intervenir avec discernement et manifester une certaine capacité de négociation afin d'éviter que les situations ne s'enveniment.

3.204. L'agent.e de Police Municipale de proximité est polyvalent, sa fonction articule prévention et dissuasion mais aussi répression. Par la connaissance du terrain, la répression nécessaire pourra être mieux anticipée, ciblée, proportionnée et acceptée. Les mêmes agents travaillent sur les mêmes secteurs, sans « turn-over » excessif.

3.205. Le vivre-ensemble passe par la mise en place de partenariats qui impliquent la coopération entre autorités locales, nationales, les habitant.e.s et le secteur associatif, afin de permettre une meilleure mobilisation en faveur d'un environnement sûr pour toutes et tous.

3.206. Là où existe une Police municipale, le SNUTER-FSU revendique une organisation :

- 3.207. Qui sait anticiper et prévenir les difficultés pour ne plus seulement réagir à l'évènement
- 3.208. Qui connaît son territoire et qui est bien connue de ses habitants
- 3.209. Qui répond au mieux aux attentes de la population, par un dialogue constant et une écoute attentive des citoyens. Elle veille à être en phase avec les besoins exprimés par les habitants.
- 3.210. Par ailleurs, le SNUTER-FSU s'oppose au transfert du contrôle du stationnement à des sociétés privées qui se traduit par une augmentation importante du coût du stationnement liée à une multiplication des contrôles, leur seul but étant le rendement. Cette mission doit être assurée par les ASVP, qui sont des agents publics assermentés.
- 3.211. Le SNUTER-FSU réaffirme son opposition aux armes dites non-létales mais mutilantes, comme le LBD, les grenades de désencerclement ou désormais le pistolet à impulsion électrique.
- 3.212. Elle s'oppose à une dérive politique vers le tout sécuritaire et le tout répressif. Un autre modèle de société est possible, fondé sur des services publics forts et d'agent.e.s doté.e.s des moyens nécessaires à leurs missions, au service de la protection de toute la population.

3.213 Le SNUTER-FSU revendique ainsi le renforcement de la présence des services publics nécessaires à la cohésion sociale dans l'espace public, afin de privilégier la prévention et l'action éducative.