

Résolution n° 2

adoptée au 5^e congrès de l'UNSEN-CGT



L'emploi public au service des usagers dans une Fonction publique au statut amélioré pour un service public accessible à tous les usagers

AUJOURD'HUI, UN EMPLOI PUBLIC DÉGRADÉ

Notre congrès se situe dans un contexte de réductions des emplois publics et de remise en cause des garanties collectives. Cette politique se fixe comme objectif de vider le statut de la Fonction publique et les statuts particuliers de leurs contenus, notamment au travers du projet du ministère de la Fonction publique, projet intitulé "regroupement des corps de l'Etat par filières et niveaux statutaires". Nous dénonçons ce projet visant à remettre en cause la Fonction publique de carrière. Il doit être abandonné.

Pour les tenants de l'idéologie libérale, le statut de la Fonction publique constitue le verrou à faire sauter pour une remise en cause des services publics et des garanties sociales qui l'accompagnent (égalité de traitement et d'accès aux emplois publics, indépendance du fonctionnaire...) : c'est une bataille essentielle.

Lors de notre dernier congrès, à Lille en janvier 2002, nous avons dénoncé les menaces pesant sur la Fonction publique. Nous sommes aujourd'hui dans une phase de mise en œuvre de cette orientation, clairement présente dans le projet de traité constitutionnel européen, où les services publics sont remis en cause, menacés par un processus de libéralisation généralisée.

UN EMPLOI DE PLUS EN PLUS ÉCLATÉ ET DÉREGLEMENTÉ

La dégradation de l'emploi public aujourd'hui est à mettre en relation avec la dégradation générale de l'emploi, notamment dans le secteur privé. Un constat s'impose. Nous sommes dans un cycle d'accroissement des inégalités et de la pauvreté qui se traduit par des statistiques alarmantes : 3,3 millions de personnes perçoivent les minima sociaux (RMI, RMA, Allocation Adulte Handicapé, minimum vieillesse, ASS, Allocation Parent Isolé), 1,7 million de salariés gagnent en moyenne 900 euros nets pour 35 heures hebdomadaires, plus d'un million de salariés gagnent moins que le seuil de pauvreté (soit moins de 650 euros mensuels). A contrario, les profits des multinationales et des actionnaires explosent : sur l'année 2004, les gains cumulés des entreprises du CAC 40 avoisinent les 57

milliards d'euros (+ 60 %), soit l'équivalent de quatre fois le déficit de la sécurité sociale prévu en 2004. Les gains de productivité ne sont pas redistribués ni investis. Conséquence, les salariés du privé et du public sont touchés de plein fouet par l'appauvrissement généralisé et la dégradation des conditions de travail imposés par le patronat et le gouvernement.

Très concrètement, dans nos établissements scolaires, les catégories les plus diverses de personnels se côtoient : quelques Contrats Emploi Solidarité (CES) et emplois-jeunes qui relèvent du droit privé, des professeurs associés, parfois un maître auxiliaire, des contractuels, agents non-titulaires de droit public, des vacataires, des assistants d'éducation, agents de droit public recrutés par le chef d'établissement, des fonctionnaires affectés à temps plein sur un établissement ou sur plusieurs établissements parfois très éloignés, quelques fonctionnaires enseignant dans une discipline différente de celle de leur concours, des fonctionnaires TZR (titulaire sur zone de remplacement) sur poste à l'année ou dans l'attente d'un remplacement, des techniciens et ouvriers de service -fonctionnaires que le gouvernement voudrait transférer aux collectivités territoriales-... Dans le premier degré se côtoient des fonctionnaires de l'Education nationale (professeurs des écoles, titulaires ou en liste complémentaire, instituteurs, médecins et infirmiers scolaires), des assistants d'éducation ou des aides-éducateurs embauchés par le collège sur un contrat précaire, des personnels municipaux titulaires, stagiaires, vacataires ou contractuels (Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), auxiliaires de vie scolaire, agents d'entretien, techniciens, surveillants de cantine...), éventuellement des salariés de l'entreprise de restauration, des intervenants extérieurs (vacataires de langues, salariés d'associations, parents volontaires, retraités...).

Face à un emploi de plus en plus éclaté où la déréglementation tend à devenir la règle, nous avons des revendications à construire et à promouvoir, et des garanties collectives à développer et défendre.

DANS UN CONTEXTE DE RÉDUCTION...

En termes quantitatifs, c'est à travers des budgets annuels et des stratégies ministérielles de réforme (SMR) que se manifeste cette volonté de réduction d'emplois publics statutaires. Au niveau des budgets, les suppressions d'emplois se poursuivent et s'accroissent depuis trois ans : 7188 suppressions nettes affichées au budget 2005, soit plus du double de celles interve-

nues en 2003 et 2004, auxquelles il faut ajouter la disparition des dizaines de milliers de MI-SE, d'emplois-jeunes, de CES et CEC. Tous ces emplois précaires ont révélé des besoins que l'Éducation nationale refuse de reconnaître par la création des emplois statutaires équivalents.

Dans ce cadre, l'existence d'un secteur privé d'éducation subventionné par l'État et les collectivités territoriales est inconcevable.

Avec le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés (SNPEFP-CGT), l'UNSEN se donne comme objectif l'intégration de tous les secteurs d'enseignement et de formation privés dans un seul service public, laïque, démocratique et pluraliste

Les SMR se fixent comme objectif de faire disparaître au minimum 10 000 emplois par an dans la Fonction publique.

Dans notre secteur, l'addition est particulièrement lourde.

La destruction de milliers d'emplois de personnels enseignants et d'éducation a des effets considérables sur le service public d'éducation, sur ses missions comme sur les conditions de travail des personnels et d'études pour les élèves.

... ET DE DÉGRADATION

- La remise en cause du statut de la Fonction publique.

Ce statut repose sur des valeurs dont les principes fondateurs sont :

- L'égalité d'accès aux emplois publics garantie par la règle du concours.
- L'égalité de traitement des usagers qui nécessite, pour les personnels chargés d'accomplir des missions de service public, une indépendance à l'égard de toute pression d'où qu'elle vienne. C'est le sens de la séparation du grade et de l'emploi, et de la conception d'une fonction publique de carrière et de statut. Les personnels sont assurés de conserver un emploi quelles que soient les modifications de structure de l'administration, et d'avoir la garantie de progression dans la carrière dans des emplois successifs, de niveau et de rémunération plus élevés.
- La prise en compte de la qualification initiale et de l'expérience professionnelle au travers d'une grille unique de rémunération, de déroulement de carrière ainsi que de dispositifs de promotion sociale.

- Des qualifications non reconnues.
- Des déroulements de carrière remis en cause. Au déroulement de carrière garanti par le statut se substitue une logique de carrière individualisée fondée sur l'obligation de résultat et la méritocratie.

La mise en conformité, par une directive européenne de juin 1999 qui stigmatisait la Fonction publique française et ses recours abusifs aux contrats à durée déterminée (CDD) renouvelés sans limitation, amène à une proposition de création de contrats à durée indéterminée (CDI) dans la Fonction publique.

Il y a risque d'une Fonction publique "bis" qui remettrait en cause les fondements de la conception française de la Fonction publique : égalité, indépendance et citoyenneté.

LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION, COMME TOUS LES AUTRES SERVICES PUBLICS, REFLÈTE CETTE RÉALITÉ...

La situation des contractuels s'est encore dégradée, notamment pour ceux qui sont devenus vacataires. Ce sont des "sans droits", traités avec le plus grand mépris par l'administration. Plusieurs milliers d'entre eux sont au chômage. Le développement des missions de vacation supprime toute garantie aux personnels concernés, notamment en matière de reconnaissance de qualification et de perspective de carrière.

La création des assistants d'éducation est une dégradation considérable au regard du statut des MI/SE. Elle est même en retrait par rapport aux dispositions déjà peu enviables qui régissaient les emplois-jeunes. Nous demandons l'abrogation du statut d'assistant d'éducation, le maintien et l'amélioration du statut des MI/SE.

Le recours aux aides-éducateurs a fait émerger de nouveaux besoins dans les établissements. Ces besoins sont une réalité. Le licenciement de ces personnels revient à nier cette réalité.

Pour les titulaires, c'est au travers des TZR que la dérégulation s'accélère, faisant fi des statuts. Tout est possible, une seule exigence : répondre aux besoins immédiats dans un cadre d'économie et de rentabilité.

Les personnels subissent de la part de l'administration et de ses représentants une pression de plus en plus grande, qui a des retentissements sur leur santé physique et psychique et sur les conditions de travail des équipes.

La forme et la masse actuelle du non-titulariat constituent un contournement complet du principe édicté par le statut général de la Fonction publique : "les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires".

Cela s'oppose à l'efficacité sociale que l'on peut attendre d'un service public d'éducation, cela touche à nos garanties collectives en tant que fonctionnaires : non-respect de nos missions, remise en cause de la mobilité choisie, suppression du barème national pour la hors classe dans le second degré laissée à la discrétion des recteurs...

L'existence même de statuts particuliers nationaux est l'un des obstacles principaux que rencontre le gouvernement libéral dans son projet de casse du service public d'éducation. Le libéralisme combat la notion de statut en utilisant toutes les possibilités de dérégulation : non-respect du statut et de la fonction de remplacement (TZR), possibilité pour les PLP d'enseigner en 6^{ème} et 5^{ème} de collège, extension des zones de remplacement, nomination de personnels de statuts différents en dehors de leurs lieux "habituels" d'exercice (exemple des certifiés en LP, des PLP en collège, etc), utilisation de la précarité...

Cet éclatement des statuts est fondé sur l'institution d'un état généralisé et permanent d'insécurité visant à contraindre les travailleurs à l'acceptation de l'exploitation et donc, de conditions de travail dégradées, voire humiliantes. L'existence d'une importante "armée de réserve", flexible, disponible et

licenciable à souhait (contractuels, CES, vacataires, assistants d'éducation...) permet au ministère de faire des économies, au mépris des droits les plus élémentaires des salariés.

L'objectif de ces dérégulations est de mettre en concurrence les personnels pour l'emploi et de dégrader considérablement les conditions de recrutement et d'exercice du métier.

Face à cette offensive, le combat pour le respect d'une réglementation nationale, d'un statut national et de garanties collectives nationales est une urgence.

Le statut de la Fonction publique est la garantie de sauvegarde des services publics.

... ET EN PARTICULIER LA LOI D'ORIENTATION POUR L'AVENIR DE L'ÉCOLE

Le "travailler autrement" est balayé. Il s'agit essentiellement de faire travailler plus longtemps (par exemple : assurer les remplacements pour les enseignants du second degré en plus de leurs obligations de service hebdomadaire) ou dans des conditions plus difficiles (par exemple : enseignement d'une langue vivante dans le premier degré en classe entière).

L'intégration des IUFM au sein des universités, pour des raisons idéologiques et comptables, ne répond pas aux enjeux d'une formation initiale de qualité.

La nécessaire formation continue des maîtres du premier et second degrés se fait en dehors du temps de service, d'où allongement du temps de travail.

Si la difficulté scolaire doit effectivement être l'affaire de tous les enseignants, le traitement qui lui est réservé par la loi d'orientation conduit à une diminution dramatique de la qualité et des emplois d'enseignants spécialisés. Cela conduit aussi :

- à la remise en cause des structures d'aide par la banalisation ;
- à la dilution dans le cursus indifférencié ;
- à l'externalisation, via la médicalisation, de la difficulté scolaire moyenne ou grave, en liaison avec le plan Borloo.

Les professeurs documentalistes, les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues sont inquiets du devenir de leurs missions et de leurs emplois.

La loi de programmation des moyens doit répondre aux objectifs (100 % d'une classe d'âge qualifiée, dont 80 % au niveau du bac, et 50 % diplômée de l'enseignement supérieur) au risque que ceux-ci ne relèvent que de l'affichage et non d'une volonté politique de les atteindre. L'annonce par le ministre de la création de 156 500 emplois en cinq ans, après les milliers de suppressions d'emplois, ne manifeste pas cette volonté. En effet, ce chiffre ne permet pas de remplacer les maîtres partant à la retraite et les milliers d'emplois-jeunes licenciés.

Les moyens sont une question de choix politiques et ne sont aucunement liés à une fatalité économique. Contrairement à ce que disent les gouvernements successifs depuis plus de 20 ans, la question des moyens financiers est décisive pour la résolution des problèmes éducatifs. Les pays comparables à la France où les difficultés scolaires apparaissent moins sensibles sont ceux qui consacrent une part de PIB plus importante que la France à l'Éducation. Pour accompagner la massification de l'enseignement et permettre sa démocratisation, il faut augmenter la part du PIB dévolue à l'Éducation de manière significative. C'est un choix politique fort.

NOS PROPOSITIONS POUR LA DÉFENSE ET L'AMÉLIORATION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE EN ADÉQUATION AVEC LES OBJECTIFS DU SERVICE PUBLIC

POUR UNE PROGRAMMATION AMBITIEUSE DE CRÉATION D'EMPLOIS ET DE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

- Une loi de programmation et un plan pluriannuel de recrutement accompagné d'une formation pour répondre aux exigences d'efficacité sociale du service public d'éducation ;
- La création des corps de fonctionnaires permettant l'accueil des personnels travaillant sur des besoins nouveaux du service public (exemple : administrateur de réseau informatique) ;
- L'arrêt du recours aux précaires avec la mise en place d'un plan de titularisation de tous ces personnels, y compris ceux qui n'ont pas été réemployés, et ceci sans condition de nationalité et de concours, et avec ouverture de droit à la formation, accompagné de créations d'emplois de fonctionnaires correspondants et d'un moratoire interdisant tout licenciement. La CGT s'oppose à la précarité mais défend les précaires, par exemple lorsqu'ils sont l'objet d'abus intolérables (retard de paye, inspection sanction, non-renouvellement de contrat en cours d'année scolaire, non-paiement des congés...). C'est en partant de ce principe que l'on peut discuter d'une amélioration substantielle des conditions d'embauche et de travail ;
- Une formation continue gratuite correspondant à 10 % du temps de service, qui doit s'exercer sur le temps de travail et qui nécessite le recrutement des enseignants nécessaires au remplacement des enseignants en formation ;
- L'unification des statuts des personnels d'enseignement sur le statut le plus favorable ;
- Une réduction du temps de travail hebdomadaire des enseignants sans modulation ni annualisation, avec création des emplois correspondants et le retrait dans les statuts de la référence à l'obligation pour les enseignants d'effectuer des heures supplémentaires. La pénibilité du travail doit faire l'objet d'une reconnaissance institutionnelle. En effet, les missions des enseignants se sont complexifiées et diversifiées. Cela induit une charge de travail de plus en plus importante et exigeante ;
- Une prise en compte dans leurs obligations de service hebdomadaire du travail collectif mené par les équipes pédagogiques ;
- Une prise en compte des difficultés médicales (physiques ou psychologiques) et professionnelles des personnels de l'Éducation nationale. La création d'emplois adaptés permettant l'accueil de ces personnels et des personnes handicapées ;
- Le maintien des TOS dans la Fonction publique d'Etat.

UN ÉLARGISSEMENT DES MODALITÉS D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Nous devons intégrer la dimension Europe, compte tenu du fait que plusieurs arrêts de la cour de justice de la communauté européenne imposent l'ouverture des Fonctions publiques aux ressortissants des pays de l'Union européenne et de l'espace économique européen.

Une Fonction publique de carrière, avec le principe de concours comme modalité de recrutement ordinaire, ne s'oppose pas à l'ouverture de la Fonction publique aux ressortissants européens et hors Union européenne (UE) via des clauses ou des accords bilatéraux pour encadrer le dispositif par voie de concours ou de détachement pour ceux qui résident à l'étranger. En revanche, aucune discrimination de nationalité ne doit être opposée à l'accès à la Fonction publique de celles et ceux qui résident en France. Nous sommes pour une citoyenneté fondée sur la résidence, et non sur les seules nationalités européennes. Cela doit passer aussi par une harmonisation des diplômes.

Nous exigeons que très rapidement soit mis en œuvre le dispositif légal de validation des acquis de l'expérience pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Le congrès mandate la nouvelle direction nationale pour mener une réflexion sur le sujet afin d'aboutir à des propositions.

Nous revendiquons la prise en compte de l'intégralité de l'expérience hors Éducation nationale et dans l'Éducation nationale au moment du reclassement pour tous les personnels enseignants, d'éducation, d'orientation, de direction, ainsi que la prise en compte des années d'études.

UNE MOBILITÉ CHOISIE EN COURS DE CARRIÈRE

Nous sommes contre toute forme de mobilité imposée ou "suggérée". Les personnels doivent pouvoir bénéficier de droits élargis (droits à la carrière, à la formation, à la mutation géographique et professionnelle) dans le respect des garanties de leurs statuts.

Le droit à mutation relève de la mobilité choisie.

Le développement des APV (affectation sur postes valorisés), mis en place par la circulaire du mouvement 2004-05, réduit

le droit à mutation et remet en cause la Fonction publique de carrière car il entre dans une logique de carrière individualisée. Nous demandons le retour à un droit de mutation dans un cadre national amélioré, dans le respect du statut de la Fonction publique.

Nous demandons la suppression de la note dans l'ensemble des barèmes de mutation dans le premier degré.

Pour la CGT, le détachement devrait être généralisé :

- Au sein de l'Éducation nationale ;
- Dans la Fonction publique et ses trois composantes : Fonction publique d'État (FPE), Fonction publique territoriale (FPT), Fonction publique hospitalière (FPH) ;
- Hors-France.

Le détachement ne peut se limiter à l'application de l'article 77 de la loi sur les retraites (seconde carrière des enseignants).

UNE CARRIÈRE PLUS ATTRACTIVE...

Nous nous opposons à la "carrière au mérite", aux primes individualisées et à la multiplication des heures supplémentaires. Nous demandons une revalorisation de nos qualifications par une revalorisation indiciaire, et une carrière plus attractive.

Nous demandons aussi une revalorisation par la refonte des grilles de salaires et la revalorisation du point d'indice.

Seule l'obtention de nouvelles garanties collectives gagera une amélioration des conditions de rémunération pour tous les personnels. C'est un enjeu de lutte qui exige le rassemblement de tous les personnels, à la fois pour faire face aux attaques contre le statut et pour obtenir de nouvelles garanties collectives.

...AVEC UNE RETRAITE DIGNE

Nous revendiquons :

- le retour aux 37,5 années maximum de cotisations pour le calcul de la pension pour une retraite pleine et entière à 60 ans ;
- le rétablissement du CFA et de la CPA dans les conditions antérieures à la loi ;
- un droit garanti à une retraite en rapport avec les évolutions de traitement et de carrière des actifs ;
- plus généralement, l'abrogation de la loi sur les retraites.