



FSU Indre

Fédération

Syndicale

Unitaire

Bulletin de la section n°: 107

34 Espace Mendès-France 36000 CHATEAUROUX Tel : 02 54 60 09 96 Mail : fsu36@fsu.fr

Site internet: <http://sd36.fsu.fr/> mail CHSCT: chsct-fsu36@fsu.fr

Fonctionnaires, ce que nous sommes

Que l'on soit enseignant, assistante sociale, agent communal, aide soignante, agent de la répression des fraudes, agent de la pénitencier, etc... nous sommes au service de l'Etat et des territoires afin de remplir nos missions de service public, celles pour lesquelles, nous avons été recrutés par concours. Nous sommes fonctionnaires.

Notre métier nous l'avons choisi pour différentes raisons mais dans l'ensemble nous nous réunissons autour d'une valeur celle de servir l'intérêt général et garantir une égalité de traitement pour tous sur l'ensemble de notre territoire.

Mais, désormais, on ne peut plus parler d'égalité et encore moins de l'accomplissement plein et entier de nos missions.

L'interpénétration public-privé (régie, concession) s'est accompagnée d'une extension du champ du service public, cause d'une hétérogénéité croissante. Le contrat a disputé le champ du service public à la loi. La construction européenne a exacerbé les contradictions, soulignant l'« exception française » du service public, l'Union européenne retenant la notion de service économique d'intérêt général (SIEG).

A quoi bon dès lors considérer le fonctionnaire comme étant seule garantie de l'intérêt général dans la relation Etat et société? Pourtant, substituer le contrat au statut c'est tendre vers toujours plus de marchandisation des rapports sociaux!

C'est bien le danger que représente le comité d'action publique 2022 que met en place le gouvernement « afin de répondre aux transformations profondes qui traversent notre société ».

Les transformations? Nous les connaissons. Elles ont commencé avec les ordonnances sur la Loi travail.

R. TRIPON

CHATEAUROUX CTC

P4

LA POSTE

Dispense de timbrage

Déposé le: 29 mars 2018

SOMMAIRE :

- Page 1: Edito
- Page 2 : 3 principes pour un fonction public
- Pages 3 à 5: le fonctionnaire, cet animal qui résiste
- Page 6: les lycées professionnels sont ils sacrifiés
- Page 7: les retraités sont actifs
- Page 8: le plan régional de santé

FSU 36 Bulletin de la section de l'Indre, n° 107 mars 2018 - Trimestriel / Prix : 1€ - Directeur de publication : T. RENOARD
Imprimé par nos soins - N° de commission paritaire : 0720S07427
ISSN : 1165-8908- Routage 206/ DEOLS CHTX PPDC

Il y avait environ 200 000 fonctionnaires de l'État en France au XIX^e siècle, on en comptait moins de 700 000 avant la deuxième guerre mondiale, quelque 900 000 au 1er janvier 1946 (dont seulement 520 000 titulaires), 2,1 millions de fonctionnaires de l'État en 1981. Aujourd'hui, c'est 5,2 millions d'agents publics (des trois fonctions publiques FPE, FPT, FPH) qui sont reconnus comme fonctionnaires, selon la définition qu'en donne la loi du 13 juillet 1983, c'est-à-dire salariés d'une collectivité publique dans une situation statutaire et réglementaire et non contractuelle.

L'élargissement considérable du champ statutaire en 1983-1984 entraînait une plus grande hétérogénéité de l'ensemble des agents concernés et donc une plus grande difficulté à assurer son unité dans le respect des diversités qui font la richesse des services publics. La nouvelle architecture statutaire devait intégrer des agents jusque-là régis par le code des communes pour les territoriaux et le code de la santé publique pour les hospitaliers, qui importaient nécessairement leurs singularités, leurs différences, dans le nouveau dispositif. Cette dialectique de l'unité et de la diversité a été réalisée, d'une part en refondant l'ensemble sur les principes républicains de la conception française de fonction publique, d'autre part en respectant les spécificités à la fois juridiques et professionnelles des différentes catégories concernées.

Trois principes fondaient cette unité.

3 principes pour une fonction publique à 3 versants

D'abord, le principe d'égalité, par référence à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui dispose que l'on accède aux emplois publics sur la base de l'appréciation des « vertus » et des « talents » c'est-à-dire de la capacité des candidats ; nous en avons tiré la règle que c'est par la voie du concours que l'on entre dans la fonction publique. L'esprit du concours doit rester présent au fil de la carrière et être mis en œuvre sous des modalités appropriées au fil de celle-ci.

Ensuite, le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif que permet le système dit de la « carrière » où le grade, propriété du fonctionnaire, est séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration ; principe ancien que l'on retrouve déjà formulé dans la loi sur les officiers de 1834.

Enfin, le principe de responsabilité qui confère au fonctionnaire la plénitude des droits des citoyens et reconnaît sa source dans l'article 15 de la Déclaration des droits de 1789, lequel indique que chaque agent public doit rendre compte de son administration ; conception du fonctionnaire-citoyen opposée à celle du fonctionnaire-sujet que Michel Debré définissait ainsi dans les années 1950 : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait ».

Extraits Séminaire SNEP-FSU Anicet Le Pors

Fonctionnaire, cet animal qui résiste

Le système a résisté face aux multiples attaques dont il a été l'objet. La première alternance politique entre 1986 et 1988 permet au pouvoir politique, notamment avec la loi Galland du 13 juillet 1987, de s'attaquer au « maillon faible » du système : la fonction publique territoriale, de réintroduire dans l'ensemble du statut général des éléments de fonction publique d'emploi (listes d'aptitude, cadres d'emploi, recours accru aux contractuels, renoncement au tableau de concordance des emplois, à la commission de coordination, etc.), de clientélisme. En 1987 également, la loi du 19 novembre 1982 sur les prélèvements en cas de grève est abrogée par l'amendement Lamasoure, de même que la 3^e voie d'accès à l'ENA réservée aux détenteurs de mandats électifs, associatifs et syndicaux, etc. En 1990, les PTT et France-Télécom sont placés hors fonction publique. Les attaques reprennent de 1993 à 1997 avec la réforme Hoëffel, et une stratégie de « mise en extinction » du statut général par la déréglementation, les privatisations, la contractualisation, jusqu'à l'attaque frontale du rapport du Conseil d'État en 2003 proposant une autre conception de la fonction publique, une fonction publique d'emploi, alignée sur le modèle européen dominant et proposant de faire du contrat une « source autonome du droit de la fonction publique » .

En France, 7,2 millions de personnes occupent un emploi de service public, la plupart sous statut, soit plus du quart de la population active dont les règles échappent pour une large part à celles du marché. Il s'agit d'une réelle spécificité, dans un monde dominé par le libéralisme économique ; ce qui explique que les gouvernements se sont ingénies au cours des dernières années à réduire ce qu'ils considèrent comme une anomalie.

Le contrat est opposé au statut. Le fonctionnaire est dans une position statutaire et non contractuelle parce qu'il est au service de l'intérêt général défini par la loi et le règlement. Sous Sarkozy, en 2007, on nous promettait une révolution culturelle dans la fonction publique qui visait tout bonnement à mettre à bas la question du statut. En élargissant le recrutement d'agents publics par contrat, cette réforme contrevenait au recrutement par voie de concours et par là au principe d'égalité.

Extraits Séminaire SNEP-FSU 6- Anicet Le Pors.



Fonctionnaire, cet animal qui résiste

Emmanuel Macron a jugé le statut « inadapté » durant sa campagne et prévu la suppression de 120 000 emplois. Après la réforme du Code du travail et la prenant comme référence sociale, il s'attaque maintenant aux statuts en général et spécialement au statut législatif des fonctionnaires par la mise en place d'un Comité d'action publique pour 2022 .

Pour faire simple que dit le CAP 2022 (voir dossier de presse du 1er comité interministériel de la transformation publique—1er février 2018)

Le lancement de la concertation s'organise autour de 4 chantiers de transformation.

1/ [...] Sur le modèle de ce qui a été fait dans le cadre des ordonnances « travail » simplifier et déconcentrer les instances représentatives . En clair exit les CHSCT

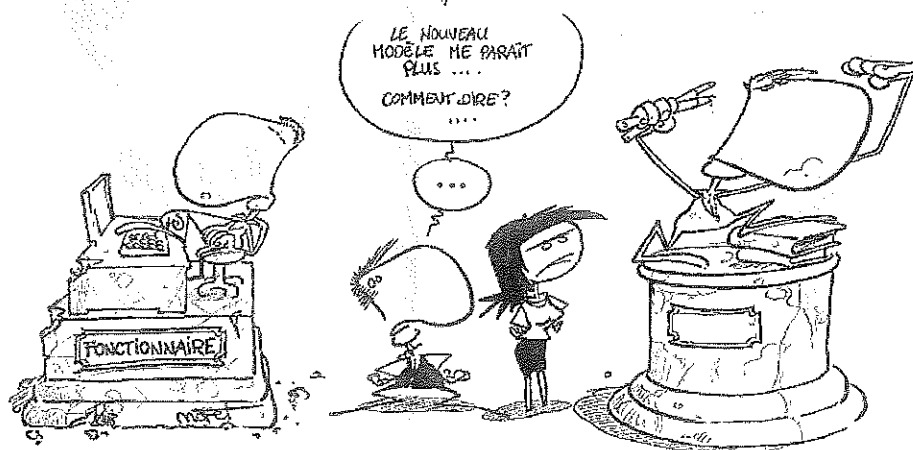
2/ une rémunération plus individualisée L La rémunération doit être liée au mérite. Qui statuera sur le mérite de tel ou tel agent ? Et sur quelle base?

3/ un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière . Ah ben zut alors! Il me semblait bien que notre statut nous le permettait !

4/ un élargissement du recours au contrat pour donner davantage de souplesse dans les recrutements. Aaaaaah , nous y voilà! Le bon vieux refrain du contrat se substituant au recrutement d'emplois statutaires.

La tactique n'est pas vraiment nouvelle : on affiche la volonté de préserver la fonction publique, mais au nom d'un besoin de modernisation et de souplesse jamais réellement démontré, on propose un ensemble de mesures qui la fragilisent, en sapent les principes, avec la perspective de la faire imploser. En réduisant systématiquement les effectifs sans jamais s'interroger sur ce qu'apporte la fonction publique à la cohésion sociale, aux solidarités, au développement économique, à l'effectivité des droits pour les usagers, on en réduit l'efficacité au détriment de ceux qui en ont le plus besoin. En développant le recours aux contrats, en rompant les solidarités en matière de rémunération entre les trois versants de la fonction publique, en développant un « management » qui met les agents en concurrence entre eux, on mine les bases du statut et ce qui permet aux services publics de répondre aux besoins de la société.

CHANGEMENT DE STATUT ^E DU FONCTIONNAIRE



Fonctionnaire cet animal qui résiste

Ceux qui cassent les services publics choisissent d'ignorer qu'une des missions essentielles de ces derniers est de permettre à chacun partout et quelle que soit sa situation de bénéficier de l'effectivité de ses droits : éducation, santé, sécurité, logement, mobilité, etc. Le tout dans le respect de principes fondamentaux comme l'égalité de traitement, la continuité, l'adaptabilité. Et le statut des fonctionnaires en est à la fois la conséquence et la condition. Ce que certains dénoncent comme des privilèges n'est qu'un ensemble de droits et de devoirs qui visent à répondre aux besoins de la société et traduire ces principes. Ainsi, la séparation du grade et de l'emploi a pour contrepartie l'obligation pour le fonctionnaire d'aller partout où l'on a besoin de lui : cela vise à garantir la continuité de l'action publique, l'égalité de traitement sur tout le territoire, mais aussi l'indépendance de l'agent par rapport aux pouvoirs locaux.

Pour prendre en charge efficacement l'intérêt général, on a besoin d'agents qui travaillent ensemble avec des droits et des obligations communs garantis par la loi, s'articulant avec des règles particulières adaptées à chacun des secteurs d'activité. C'est ce que permet le statut : il assure à la fois le respect de principes fondamentaux et la souplesse de fonctionnement qui est celle de la fonction publique. Car contrairement à certains clichés, elle n'a cessé de montrer son adaptabilité. S'il y a des blocages et des dysfonctionnements, c'est d'abord à cause des politiques de réduction des moyens, de démarches managériales à courtes vues et du recours accru à des contractuels.

Si l'on voulait réellement améliorer la fonction publique, de multiples pistes existent. Et d'abord conduire un vrai débat avec l'ensemble des parties prenantes, agents, usagers, élus, entreprises sur les besoins de services publics ; puis impulser une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications ; mettre l'accent sur la formation initiale et continue des fonctionnaires, favoriser le travail en équipe. Il faut aussi, en rompant avec une gestion à la performance, miser sur leur responsabilité et leur sens du service public. Et, bien sûr, revenir sur un certain nombre de réformes qui ont de plus en plus morcelé la fonction publique, reconstruire une grille des rémunérations et résorber la précarité.

Info locale - Info régionale

LES SERVICES PUBLICS QU'IL NOUS FAUT !

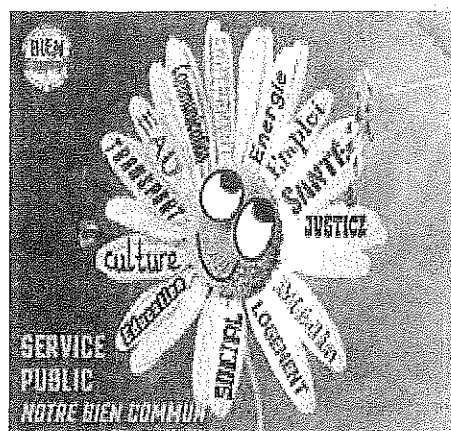
JOURNÉE DE DÉBATS ET DE MOBILISATION RÉGIONALE

HÔTEL DE VILLE DE TOURS

DE 9H00 À 17H00 SALLE ANATOLE FRANCE

Matin : actualités des luttes locales, pour une gestion publique de l'eau, pour des services de santé partout et pour tous, pour une restauration collective durable et de qualité, ...

Après midi : quels services publics au XXIème en France et dans nos territoires ? Débats : aménagement du territoire, ferroviaire, éducation...



SAMEDI

7 AVRIL

FOCUS: Les lycées professionnels sont-ils sacrifiés ?

Le rapport de la députée LREM Calvez et du Chef Macron sur la voie professionnelle scolaire est censé fixer un cadre aux négociations qui se sont ouvertes le 6 mars avec le ministère.

Dans ce rapport plusieurs préconisations sont alarmantes.

Certaines n'ont pour d'autre but que de permettre au gouvernement d'atteindre ses objectifs en matière de développement de l'apprentissage aux niveaux IV et V au détriment de la formation scolaire en LP. La volonté d'imposer l'implantation d'U-FA dans tous les LP en est la preuve et fait aussi peser de graves menaces sur le statut des PLP.

Il est aussi proposé de mettre en place des 2^{des} Professionnelles à Orientation Progressive (POP), regroupées par « familles de métiers »: elles auraient pour but de permettre aux jeunes de découvrir plusieurs spécialités afin de mieux s'orienter ensuite, mais cela impliquerait forcément une déprofessionnalisation des formations, ce qui serait préjudiciable à l'insertion des jeunes. La généralisation de cette mesure, qui impliquerait de fait la transformation d'un bac pro en 3 ans en un bac pro en 2 ans, déstructurerait complètement certaines filières. Tout cela pour permettre aux entreprises de sélectionner leurs apprentis plus facilement et faire des contrats de 2 ans seulement. Si elle devait être retenue, cette mesure amplifiera les difficultés déjà rencontrées avec le bac pro GA et le bac pro MELEC/SN sur l'ensemble de la voie professionnelle.

Le SNUEP s'oppose également à la mesure sur les PFMP qui pourrait s'effectuer en seconde dans les établissements et dont l'organisation serait laissée à la discrétion des établissements, pour l'ensemble des classes. Cette période de PFMP ne serait plus vraiment une période de formation mais plus un grand stage de 3^{ème} pouvant se réduire à une simple visite d'entreprise par classe.

Enfin, faire choisir en classe de terminale entre un module « insertion professionnelle » et un module « poursuite d'études » serait inquiétant. Le SNUEP-FSU rappelle que le bac, même professionnel, doit rester le premier grade universitaire et que le choix d'un module plutôt qu'un autre ne doit pas fermer l'accès à une poursuite ou une reprise d'études des jeunes.

Le lycée professionnel doit rester une voie permettant de former des professionnels sans discrimination. Ces jeunes pourront s'insérer correctement dans le monde du travail, avec une culture générale et professionnelle de qualité.

Coralie Raveau- SNUEP- FSU36



LES RETRAITÉS SONT ACTIFS, POUR EUX, ET POUR LES ACTIFS

Depuis plusieurs années les retraités agissent au sein du groupe des 9* contre la baisse de leur pouvoir d'achat, pour une prise en charge publique, à hauteur des besoins, de l'aide à l'autonomie, de l'accès aux soins et plus largement aux services publics de proximité.

Le 28 septembre dernier ils étaient près de 500 dans la rue à Châteauroux à l'appel de l'intersyndicale CGF-FO-FSU de l'Indre, près de 1000 le 15 mars dernier avec les personnels des EHPAD (Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes), en nombre le 22 mars pour défendre la Fonction Publique avec les actifs en grève.

Le 26 mars, leurs représentants au CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie) de l'Indre ont, toujours dans le cadre de l'intersyndicale CGT-FO-FSU, fait adopter des ajouts à l'avis que ce Conseil avait à donner sur le PRS (Plan Régional de Santé) qui engage la politique de santé sur le territoire régional, et départemental, pour 10 ans ! Ce plan concerne autant les retraités que les actifs et leurs enfants. La FSU a décidé, même si cette instance n'est que consultative, de se saisir de cette opportunité d'y siéger pour y porter ses revendications en matière de santé avec les valeurs qu'elle défend, dans un cadre le plus unitaire possible. Quand on connaît la situation catastrophique dans notre département de l'accès aux soins, des hôpitaux et de leurs services d'urgence, de la médecine de prévention (scolaire et du travail), on ne peut se contenter d'assister à cette instance sans agir.

Le 6 avril prochain a lieu l'Assemblée Générale de la FGR-FP de l'Indre (Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique) dont font partie automatiquement les adhérents de bon nombre de syndicats de la FSU et d'autres syndicats, et aussi des adhérents individuels. Les participants FSU y œuvreront pour que cette organisation, en sommeil depuis plusieurs années dans l'Indre, reprenne ses activités et soit de nouveau visible, comme elle l'est nationalement, dans le cadre du groupe des 9 par exemple.

Ces exemples montrent, s'il en était besoin, qu'il est primordial de rester syndiqué quand on part en retraite. Le lien actifs-retraités est un axe privilégié d'action pour la FSU, et ne pourra être solide et porteur de changements que si les retraités restent syndiqués ! Car ne nous trompons pas, les politiques menées par les gouvernements qui se sont succédé, et en particulier l'actuel qui cherche à opposer les retraités aux actifs et aux jeunes, n'ont qu'un seul objectif, faire disparaître le collectif au profit de l'individualisme, en cassant le modèle social et les services publics que nos anciens ont bâtis au sortir de la dernière guerre mondiale pour servir l'appétit insatiable des actionnaires de tout poil.

* 9 organisations de retraités (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR-FP, LSR, Ensemble et Solidaires)

Daniel Clément, SFR-FSU36

(Section Fédérale des Retraités des syndicats de la FSU de l'Indre)



PRS (PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ) : TOUS CONCERNÉS

La politique nationale de santé est dictée par le Ministère des Solidarités et de la Santé sous la forme de la Stratégie Nationale de Santé (SNS) pour 5 ans. La dernière, pour les années 2018 à 2022, insiste sur les volets prévention, inégalités sociales et territoriales, qualité, sécurité et pertinence de l'offre de soins, innovation.

Le PRS est la déclinaison territoriale, aux niveaux régional et départemental, de la SNS. Il est élaboré par l'ARS, « préfecture régionale de la santé », après consultation de la Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie (CRSA), sorte de parlement régional de la santé, constitué de professionnels de la santé, d'élus territoriaux et de représentants des usagers, et soumis à l'avis des CDCA (Conseil Départemental de la Santé et de l'Autonomie), déclinaison départementale de la CRSA, où siègent des organisations syndicales, en particulier la FSU.

De ce PRS va découler l'amélioration ou la détérioration de l'offre de soins pour les 5 ans à venir. Force est de constater que, sous des vœux pieux d'amélioration de la situation actuelle qui vire à la catastrophe dans certains cas, sans une analyse approfondie des résultats du précédent PRS, avec l'affichage d'une maîtrise des coûts, les réponses apportées et répétées dans le PRS sont pour l'essentiel :

prévention : tout le monde est d'accord, sauf que les résultats attendus dans 10 ans concernent essentiellement les comportements addictifs, et que les conditions de vie (logement décent, nourriture saine, ...) et les conditions de travail ne sont pas remises clairement en cause. La réalité, (insuffisance des médecines scolaire et du travail, fusion des CHSCT avec d'autres instances de représentants des salariés, augmentation des « burn-out », faiblesse des moyens de l'Inspection du travail, ...) y est estompée, voire absente, nous l'avons rétablie dans nos interventions au CDCA.

inégalités sociales et territoriales : l'objectif de réduire leur impact sur la santé est bien affiché, mais il faudrait s'attaquer à ces inégalités, ce qui n'est inscrit dans le PRS (ni de son ressort). Nous avons fait inscrire au CDCA la nécessité de réduire les inégalités sociales.

accès aux soins : inutile ici de détailler la situation catastrophique de l'Indre, la pénurie de personnel médical est criante, la situation des patients admis aux urgences indigne, en particulier pour les personnes âgées, de plus en plus nombreuses à arriver aux urgences du fait du manque de médecins de proximité et qu'une infime minorité se déplace à domicile (personnel ou établissement). La réponse du représentant de l'ARS au CDCA à mon intervention à ce propos n'a pu que s'accorder à cet état des urgences (45% des postes de médecins vacants au service d'urgences du Centre hospitalier de Châteauroux en 2016) auquel l'ARS est en train de répondre dans le cadre d'un volet urgentiste gériatrique (à suivre). Les seules réponses du PRS concernant la désertification médicale sont l'attractivité du territoire (dont les aides financières à l'installation, qui n'attirent quasiment personne) et la télémédecine qui ne pourra être efficace qu'une fois que des personnels compétents pourront être à chaque bout de la chaîne, et qui de toute façon ne pourra résoudre que très partiellement le problème.

inclusion : un mot qui revient à maintes reprises dans le PRS, tendant à faire porter aux aidants non professionnels le poids de cet objectif d'inclusion, positif à condition de mettre en œuvre des moyens humains pour soulager les aidants, et à devenir la solution au manque criant de personnels dans les EHPAD.

Le PRS pour la Région Centre n'a pas été validé en l'état par le CDCA de l'Indre. L'avis, loin d'être positif, qui sera rendu le 31 mars à l'ARS, fait état du manque de planification financière des actions inscrites dans le plan, et de leur insuffisance concernant plusieurs domaines, dont ceux exposés ci-dessus.

La FSU, aux côtés de la CGT et de FO, continuera de travailler efficacement ce qui concerne les prérogatives du CDCA, en recherchant un élargissement de cette démarche pour la rendre la plus unitaire possible.

Daniel Clément, représentant FSU au CDCA de l'Indre.