

TOUS EN GRÈVE LE 9 OCTOBRE !

De bonnes raisons de se mobiliser pour d'autres choix pour les services publics et la Fonction publique.



DES CHOIX BUDGÉTAIRES CONTESTABLES

- Suppression de 120 000 postes dans l'ensemble de la Fonction publique sur le quinquennat qui se concrétise dans le budget 2019 par un solde net de 4 164 suppressions de postes dans la Fonction publique d'État.
- Des secteurs désignés prioritaires avec 3 300 créations de postes : 2 000 postes dans la police/ gendarmerie/DSI, 1 300 postes à la justice.
- Des ministères particulièrement ponctionnés avec 8 936 suppressions de postes : action et comptes publics, travail et... **Education nationale.**

UNE ENVELOPPE INSUFFISANTE POUR L'ÉDUCATION NATIONALE

Dans le **second degré**, la suppression de 2 450 postes va dégrader les conditions d'enseignement dans les collèges et les lycées où la hausse des effectifs d'élèves se poursuit.

Dans le **premier degré**, la dotation de 2 325 postes ne sera pas suffisante pour financer la poursuite des réformes malgré la baisse démographique. L'achèvement du dédoublement des classes de CP et CE1 de l'éducation prioritaire va mobiliser environ 4 000 postes, la scolarisation obligatoire à partir de 3 ans nécessite un millier de postes selon le ministère.

Cette dotation ne permettra pas d'améliorer la qualité d'enseignement, notamment dans les 104 000 classes de notre pays qui comptent plus de 25 élèves ou encore les quelques 6 700 classes de plus de 30 élèves. La question des moyens, si elle n'est pas la seule réponse, reste incontournable pour améliorer significativement la réussite de tous les élèves.

Ce projet de budget 2019 montre que le gouvernement, au-delà des discours convenus, n'a pas la volonté de déclencher le véritable saut qualitatif dont notre école a besoin.

Dans l'**administratif**, la suppression de 400 postes administratifs aura des conséquences sur le fonctionnement de l'administration et notamment des services des inspections académiques qui conduiront inévitablement à des regroupements et des réorganisations de service au niveau académique et à moins de proximité dans les gestions des personnels.

Le ministère envisage ainsi de modifier les règles des mouvements départementaux afin d'alléger le travail des services. Une seule saisie de vœux serait imposée à l'ensemble des départements (alors qu'aujourd'hui, de nombreux départements ont réussi à conserver ou à retrouver une deuxième phase de saisie), ainsi que plusieurs vœux géographiques obligatoires.



DE NOUVELLES POLITIQUES SALARIALES LOIN DES EXIGENCES

■ Individualisation des salaires

Individualisation des rémunérations, salaire au mérite, heures supplémentaires... comme dans toute la Fonction publique, il s'agit surtout d'éclater la logique d'une rémunération commune : certain-es verront leur salaire augmenter mais pas toutes et tous. La prime REP en sera un exemple.

Ce que propose le gouvernement, c'est à la fois de mettre en place ou d'amplifier la part variable de primes en fonction des objectifs et des résultats à atteindre et de réduire la part indiciaire du salaire. **Cela remet en cause le principe de la Fonction publique de carrière.**

Ce système de primes au mérite aurait pour conséquence de mettre en concurrence les fonctionnaires entre eux et de nuire au travail en équipe, chacun considérant qu'il ou elle est le plus méritant-e. Or le budget étant contraint, il n'y aura que peu d'élus-es !

Appliqué à l'Education nationale, quels indicateurs de performance retenir ? Les résultats des élèves et leur progression à partir d'évaluations nationales ? Le taux de redoublement ? L'indice de satisfaction des parents d'élèves ? Et comment tenir compte des moyens alloués ?

Ces propositions de salaire au mérite risquent de dégrader ainsi la qualité du service public et de nuire aux conditions et aux relations de travail des fonctionnaires.

■ Gel du point d'indice, jour de carence

Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé ne pas vouloir revenir sur le gel de la valeur du point d'indice, ni sur le jour de carence.

La valeur du point d'indice était déjà restée gelée de juillet 2010 à juillet 2016 avant une mesure de dégel de 1,2% obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR, notamment par l'intervention déterminée de la FSU.

Le gouvernement a annoncé un nouveau gel en 2017 et également en 2018 : c'est inacceptable. Les fonctionnaires ont déjà subi près de 9% de perte de pouvoir d'achat depuis 7 ans, en tenant compte de l'inflation et de l'augmentation de la retenue pour la retraite sur le traitement brut. **C'est en moyenne une baisse de plus de 1% par an sur le salaire net à payer !**

Par exemple, dans les années 1980, un enseignant en début de carrière gagnait l'équivalent de 1,8 Smic par mois, il n'en gagne plus aujourd'hui que 1,25.

DES MENACES CONTRE LA FONCTION PUBLIQUE ET LES SERVICES PUBLICS

Les premières annonces du **plan Action Public 2022** constituent une attaque sans précédent contre notre modèle social qui régit la Fonction publique :

- recours accru à l'emploi contractuel et précaire ;
- développement du salaire « au mérite » ;
- externalisation, privatisation ou abandon de « missions de services publics » ;
- plan de départs volontaires ;
- projet de 50 000 suppressions d'emplois dans la Fonction publique d'Etat et 70 000 suppressions dans la Fonction publique territoriale en 5 ans ;

- réforme des instances (CT, CHSCT et CAP) qui vont engendrer l'affaiblissement des capacités de défense des personnels.

Les nouveaux chantiers qui s'ouvrent dont celui sur la formation initiale laissent craindre une accentuation de la précarisation des enseignants.