



Déclaration liminaire des délégués des personnels du SNUipp-FSU CAPD du 29 juin 2018



Le paritarisme: un précieux acquis à préserver

La représentation des personnels est un dispositif fondateur de la démocratie des entreprises et institutions. Fidèles à leurs mandats, les élus du personnel du SNUipp-FSU font un important travail de vérification et de contrôle des données individuelles dans le cadre d'échanges riches avec les services. Cela permet de stabiliser les documents et d'écartier les erreurs. Ils analysent et font progresser les procédures et les dispositifs collectifs. Détenteurs d'une expertise reconnue, en lien permanent avec la profession, ils connaissent parfaitement les règles en vigueur, la réalité du terrain et les situations individuelles. Ce sont des interlocuteurs précieux et les acteurs de l'enrichissement du débat paritaire. **Cela participe de notre volonté et de notre exigence de faire vivre transparence et équité qui sont, pour le SNUipp-FSU, des valeurs fondamentales de notre engagement.**

Le projet présenté par le gouvernement dans le cadre de la concertation Action Publique 2022 représenterait un bouleversement complet du fonctionnement actuel de la Fonction Publique. L'objectif est clairement de s'affranchir du contrôle et de l'expertise des élus du personnel, ouvrant la porte à l'arbitraire et à l'opacité en matière de gestion des personnels. Face à un projet qui va jusqu'à évoquer la « suppression du paritarisme » et qui constitue une attaque frontale contre les droits des fonctionnaires, le SNUipp-FSU affirme sa totale opposition et demande au gouvernement de renoncer à ce projet. La pétition mise en ligne par la FSU il y a quelques jours recueille déjà près de 23 000 signatures, c'est dire l'importance qu'accordent les agents de la Fonction Publique à la défense de leurs instances paritaires et de leurs élus du personnel.

Le 22 mai, un enseignant sur trois a suivi l'appel des neuf organisations syndicales de la Fonction Publique pour demander des services publics porteurs « *d'un projet de société tourné vers l'avenir et garantissant le vivre ensemble.* » Sept d'entre elles se sont adressées au 1^{er} ministre pour interpellier solennellement le gouvernement sur la méthode et le contenu du dialogue social tel qu'il se mène actuellement au niveau de la Fonction Publique.

Salaires: promesses en l'air !

C'était une promesse de campagne faite par Emmanuel Macron : « *améliorer le pouvoir d'achat de tous les salariés* », mais elle ne concernait manifestement pas les cinq millions d'agents de la Fonction publique, une nouvelle fois oubliés lors du rendez-vous salarial du 18 juin qui portait bien mal son nom.

Pire, il maintient le gel de la valeur du point d'indice et ne propose que quelques mesures dont la portée sera limitée (Compte Épargne Temps, aides au logement, indemnités kilométriques...).

Pourtant, ce rendez-vous était très attendu après les pertes subies ces dernières années : le gel du point d'indice depuis 2010, à l'exception des augmentations de deux fois 0.5% de juillet 2016 et février 2017, le report d'un an des mesures PPCR, le rétablissement de la journée de carence et une compensation insuffisante de la CSG. Les décisions prises vont encore pénaliser les fonctionnaires et accentuer un peu plus le décrochage des salaires.

Le gouvernement persiste dans sa politique d'austérité consistant à sacrifier les fonctionnaires et les agents publics. D'un côté des dizaines de milliards d'euros sont octroyés aux classes sociales les plus riches, aux actionnaires, au patronat. De l'autre, il refuse d'augmenter les salaires, les traitements, les retraites, les pensions, les minima sociaux,... Dans une telle situation et à la veille de l'ouverture de discussions sur les retraites, il est nécessaire d'élever le rapport de force. Le SNUipp, avec FSU, s'y emploient avec ténacité.

Mouvement départemental

Cette CAPD va traiter de la phase d'ajustement du mouvement. Nous réaffirmons le saut qualitatif que constitue la seconde campagne de saisie de vœux. Nos collègues peuvent se projeter quant aux possibles de l'année prochaine sur la base d'une liste commune. Autre élément d'amélioration : la hausse de la satisfaction à la phase principale pour les collègues disposant d'une AGS élevée permet une baisse notable de l'AGS moyenne à la phase d'ajustement. Cette dernière avoisinait 8 ans en 2014 et 2015, 5 ans en 2016, 3,87 ans en 2017, elle est de 4,63 cette année dans le cadre de données de départ particulièrement défavorables. Cela met en évidence que, d'année en année, par l'augmentation du poids relatif de l'AGS le temps d'obtention d'un poste définitif diminue, l'entrée dans le mouvement s'améliore pour tous. **Ces améliorations sont dues au travail de fond mené par les seuls délégués du personnel du SNUipp-FSU en lien avec la profession. Parce que les opérations du mouvement sont le point de rencontre des droits individuels dans un cadre collectif et des enjeux de service public, les représentants des personnels du SNUipp-FSU, refusant les stratégies clientélistes et malsaines, agissent en toute transparence, sur les bases d'études, d'analyses et de débats. Ils ont réussi à démontrer et à obtenir la nécessaire modification des règles du mouvement**