

F.S.U. 66



Bulletin trimestriel de la Section
des Pyrénées Orientales
de la **Fédération Syndicale Unitaire**
Éducation, Recherche, Culture

Jeunes -et moins jeunes- jetables?

Dépisté dès 3 ans comme enfant à risque scolaire élevé, condamné au socle commun, puis à l'apprentissage à 14 ans, embauché (peut-être) puis viré (sûrement) grâce au CPE ou CNE, il ne fait pas bon être jeune ces temps-ci.

Avec une constance remarquable, ce gouvernement s'attache à détruire les perspectives de la jeunesse, à l'enfoncer toujours plus dans l'incertitude du lendemain et la précarité.

Constance appliquée tout autant dans le démantèlement de l'ensemble du droit au travail et la remise en cause de pans entiers du statut de la fonction publique, avec l'instauration du CDI par exemple.

Cette politique converge remarquablement avec certaines orientations européennes que symbolise jusqu'à la caricature l'obstination à faire passer la directive Bolkestein dont le rejet par les peuples d'Europe est pourtant manifeste, comme l'a montré la mobilisation réussie des dockers contre la directive sur la libéralisation des services portuaires.

La responsabilité du syndicalisme est à la hauteur de ces enjeux. Ces orientations doivent être combattues pied à pied, aux plans éducatif et social comme du point de vue des libertés.

La multiplication des conflits locaux montre que le rejet de ces politiques se généralise. Pour autant, si les importantes mobilisations du 2 février dans la fonction publique et du 7 contre le CPE constituent des points d'appui incontestables, elles n'ont pas encore permis de faire reculer suffisamment les Chirac, Villepin, Sarkozy et De Robien.

Il est essentiel de se donner les moyens de construire l'action dans la durée. Dans la cadre d'une campagne nationale d'envergure, l'urgence est d'abord de multiplier les débats et les forums partout, de façon à renforcer la mobilisation des jeunes, des parents, de l'ensemble des salariés et de l'opinion publique.

Elle est aussi de construire l'action la plus unitaire possible notamment le 7 mars pour le retrait du CPE, mais par exemple avec l'organisation d'une manifestation antonale de grande ampleur sur l'éducation.

Quelles que soient les divergences ou les interrogations, l'heure n'est pas aux atermoiements.

C'est tout le sens de l'appel de la FSU à faire grève le 7 mars et à préparer des états généraux de l'éducation.



Déposé le 03/03/2006

18 rue Condorcet 66000 PERPIGNAN
tél 04.68.66.68.29 fax: 04.68.50.32.31
e-mail: fsu66@fsu.fr http://fsu66.free.fr

Directeur de la Publication: M. FRANQUESA
Imprimé par nos soins

ISSN en cours CPPAP: 0405 S 06469

Dispensé de timbrage Routage 206
Perpignan Centre de Tri

Sommaire: 1- Édito 2- Collectif «Retraités FSU»
3, 4, 5 & 6 - Appel aux agents de la Fonction Publique
7 & 8 - Salaires dans la Fonction Publique: Parlons vrai!
9 - Déclaration CDEN du 10 février
10 - Manifestons le 7 MARS pour le Retrait du CPE

7 MARS: GREVE

*Pour le retrait du CPE
à l'appel de la FSU, l'UNEF, la CGT,
FO, la CFDT, l'UNSA, la CGC...*

MANIFESTATION

14 h Place de Catalogne

•••••

22 MARS:

**Etats Généraux
pour l'Éducation**

de 14 h à 18 h

(Lieu précisé ultérieurement)



*Les syndicats
de la FSU*



EPA

Éducation, Populaire, Autogestion Jeunesse-Sport

SNAC

Syndicat National des Affaires Culturelles

SNAP-FNSP

Syndicat National du Personnel de la Fondation Nationale de Sciences Politiques

SNASUB

Syndicat National de l'Administration Scolaire, Universitaire et des Bibliothèques

SNCS

Syndicat National des Chercheurs Scientifiques

SNE

Syndicat National de l'Environnement

SNEP

Syndicat National de l'Éducation Physique

SNEPAP

Syndicat National de l'Administration Pénitentiaire

SNES

Syndicat National des Enseignements de Second degré

SNESup

Syndicat National de l'Enseignement Supérieur

SNETAP

Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public

SNICS

Syndicat National des Infirmier(e)s Conseiller(e)s de Santé

SNPCEN

Syndicat National de Physique Corpusculaire et de l'Énergie Nucléaire

SNPES-PJJ

Syndicat National des Personnels de l'Éducation Surveillée - Protection Judiciaire de la Jeunesse

SNPI

Syndicat National Personnels d'Inspection

SNUAS-FP

Syndicat National Unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique

SNU-CLIAS

Syndicat National Unitaire des Collectivités Territoriales Intérieur et Affaires Sociales

SNUEP

Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel

SNUipp

Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC

SNU-TEFI

Syndicat National Unitaire Travail Emploi Formation Insertion

SYGMA

Syndicat Général Ministère de l'Agriculture

UNATOS

Union Nationale des Agents, Techniques, Ouvriers de Service

CREATION d'un COLLECTIF FSU RETRAITES

Le Mardi 7 Février s'est tenue une assemblée générale des retraités de la FSU au cours de laquelle nous avons fait un bilan de la mise en place de la Loi Fillon et de ses conséquences pour les retraités actuels et futurs. Nous avons été nombreux à considérer que la FSU devait être en mesure de mieux se faire entendre sur ces questions et que cela supposait un meilleur engagement des retraités dans la fédération et une plus grande institutionnalisation de cette participation. D'autant que les retraités représentent pas loin de 10% des effectifs de la section départementale. Nous avons pris des dispositions pratiques pour avancer dans cette voie en créant un collectif «retraités» composé de Martine BOSTYN, Dany CALVET, Ghislaine LELOUP, Fernand BLANCHON, Jean-Claude CORREGE, Serge FERRET, Roger GARDEZ et Jean-Marie PHILIBERT. Ce collectif est ouvert: tout syndiqué peut y participer. Il se réunira tous les premiers lundis du mois à 10 h au siège (première réunion le 6 Mars). Il élaborera des propositions pour mieux assurer la place des retraités dans la fédération, pour enrichir le cahier revendicatif.

Nous avons aussi abordé toutes les questions qui concernent le futur immédiat de la Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique dont les retraités FSU sont adhérents, en particulier la préparation du Congrès 2006.

Jean-Marie PHILIBERT

Mairie de Perpignan:

Tour de passe-passe: disparition de... 49 élèves!

a/ Situation actuelle (année 2005/06) 249 élèves sont scolarisés sur:
- Château Roussillon (1 classe maternelle + 4 élémentaires)
- et Las Cobas (2 classes maternelles + 3 élémentaires)

b/ Prévisions de rentrée (année 2006/07) 177 élèves scolarisés sur:
- La Roseraie (3 maternelles + 5 élémentaires)

bilan intermédiaire:

2 classes en moins et 72 élèves qui ...disparaissent.

c/ Dans le même temps les effectifs de:

- Simon Boussiron maternelle (6 classes) varieraient de 155 (année 2005/06) à 164 (année 2006/07)

- Simon Boussiron élémentaire (10 classes) varieraient de 239 (année 2005/06) à 253 (année 2006/07)

soit un total de 23 élèves supplémentaires sans aucune création

**Bilan global: 2 classes élémentaires en moins
et 49 élèves qui ... disparaissent.**

La mairie a-t-elle déjà prévu ces élèves dans l'établissement privé le plus proche de Las Cobas?

C'est ce qui est à craindre quand on sait que la Mairie de Perpignan associe maintenant les représentants des établissements privés dans les commissions pour débattre des modifications de la carte scolaire.

Une stratégie qui s'inscrit pleinement dans la logique politique gouvernementale de casse des services publics et à en mettre en parallèle avec la volonté d'obliger les communes à verser aux écoles privées les frais de fonctionnement des élèves qui résident sur leur commune...".

Au CDEN, face à ce questionnement, la représentante de la Mairie (M-T SANCHEZ-SCHMID) est restée muette.

Appel aux agents de la Fonction Publique : Votre protection sociale complémentaire est en danger

Ce document a été réalisé en commun par les cinq plus importantes organisations syndicales de fonctionnaires CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU - 95% des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique - et les mutuelles de fonctionnaires fédérées au sein de la Mutualité Fonction Publique (MFP) regroupant près de 5 millions d'adhérents et 9 millions de personnes protégées.

Quelle est la **valeur réelle de la protection sociale** des agents de la Fonction Publique ?

Cette question provoque des réponses différentes suivant les interlocuteurs !

Pour les agents de la Fonction Publique, elle représente beaucoup évidemment mais en connaissent-ils vraiment les principes, le fonctionnement, les évolutions actuelles ?

Pour d'autres, elle ne représente qu'un marché, une source de profits potentiels. Ceux-là s'activent aujourd'hui en coulisse pour disqualifier le modèle solidaire sur lequel elle est fondée.

Pour les employeurs publics ? C'est encore un grand point d'interrogation !

Interpellé depuis plusieurs années par cinq organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU) et les mutuelles de fonctionnaires à ce sujet, le gouvernement actuel n'a opposé jusqu'ici que mutisme et immobilisme, laissant ainsi se dégrader une situation déjà préoccupante.

Aujourd'hui, cette question qui concerne des millions d'agents de la Fonction Publique et leur famille ne peut rester plus longtemps sans réponse. 600 000 d'entre vous ont signé la pétition lancée par les mutuelles de la Fonction Publique pour demander l'ouverture de négociations sur les droits sociaux. Cette pétition a été remise le 11 juillet 2005 au Premier Ministre et les signataires attendent une réponse.

A l'heure où le gouvernement est interpellé par la Commission Européenne et le Conseil d'Etat, il va devoir choisir entre nos mécanismes de solidarité ou la rupture, livrant ainsi la protection sociale complémentaire des personnels (santé, prévoyance) aux seules logiques de marché et au chacun pour soi.

QUELQUES CHIFFRES (2004)

- > **91%** des entreprises de + de 100 salariés participent à la «complémentaire santé» de leurs salariés.
- > **2,5 milliards d'Euros** d'exonération fiscale pour le secteur privé (salariés et entreprises).
- > **100 millions d'Euros** au total (!) pour l'aide à la complémentaire santé des agents publics.
- > **400 millions d'Euros** de transfert de solidarité redistribués au sein des mutuelles au bénéfice des plus âgés, des familles et de ceux qui subissent les conséquences sociales de graves maladies.

Chaque agent est concerné et, après avoir pris connaissance de la situation actuelle, est appelé à se mobiliser et à relayer la diffusion de ces informations auprès de tous ses collègues.

Quand les **organisations syndicales et les mutuelles de fonctionnaires** travaillent et agissent ensemble

Les cinq plus importantes organisations syndicales de fonctionnaires CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU sont profondément attachées à la défense du régime obligatoire de protection sociale et des droits statutaires dont chacun souhaite le renforcement et l'amélioration. Elles demeurent critiques vis à vis des réformes de la sécurité sociale qui accentuent les déremboursements.

La protection sociale complémentaire des agents publics mise en oeuvre par les mutuelles de fonctionnaires est fondée sur un modèle qui garantit la non sélection des risques, les solidarités professionnelles, générationnelles, familiales et la couverture des risques longs (incapacité, invalidité, décès).

C'est pourquoi depuis 3 ans maintenant ces 5 organisations syndicales et la Mutualité Fonction Publique travaillent ensemble au renforcement et à l'amélioration de cette protection sociale notamment par un meilleur soutien des employeurs publics.

Dans le respect des identités et des analyses de chacun, elles ont élaboré en octobre 2004 un cadre général qui leur permet aujourd'hui de s'exprimer de façon concertée sur ce dossier devenu d'une brûlante actualité. En effet un arrêt du Conseil d'Etat de septembre 2005 vient s'ajouter à une Recommandation de la Commission Européenne de juillet dernier pour faire voler en éclat le système actuel (cf. p.3).

Si rien n'est fait, c'est la disparition programmée du modèle de solidarité qui concerne aujourd'hui plusieurs millions d'agents, d'actifs ou de retraités. Ceci est inacceptable et s'ajoute aux nombreuses attaques contre le statut de la Fonction Publique.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, en lien avec la MFP, ont interpellé le ministre de la Fonction Publique depuis de nombreux mois pour exiger l'ouverture d'une négociation sur le sujet. Elles excluent tout système reposant sur la logique du « chacun pour soi » et proposent des solutions juridiquement sécurisées afin de permettre aux mécanismes de solidarité d'être définitivement confortés dans l'intérêt des agents publics.

Les fonctionnaires sont-ils vraiment **privilegiés** ?

Pendant des décennies, le statut de la Fonction Publique a constitué une référence. A tel point que l'idée s'est parfois installée, dans l'opinion publique, que les fonctionnaires étaient des privilégiés (certains ont même utilisé le terme de « nantis » ?!).

Or, depuis plus de 20 ans, les salariés du secteur privé ont vu évoluer le code du travail, les conventions collectives et les accords de branche ou d'entreprise. Dans certains domaines, cette évolution s'est traduite par une meilleure protection des salariés et une couverture sociale améliorée (retraite, décès, incapacité, invalidité, soins de santé) grâce à de substantielles participations des employeurs et des avantages fiscaux alloués par l'Etat.

Depuis 2002, les études conduites par la Mutualité Fonction Publique (confirmées depuis par plusieurs rapports officiels) démontrent que les employeurs privés contribuent à 60 % du coût de la complémentaire santé et à 75 % des « gros risques » (décès, invalidité, incapacité) alors que la participation des employeurs publics ne s'élève qu'à 4 % en moyenne (aides de toutes natures confondues).

La comparaison entre les deux systèmes est d'autant plus défavorable aux agents publics qu'un dispositif fiscal permet aux salariés du privé de déduire de leurs revenus imposables le montant des cotisations qui reste à leur charge (environ 40 %) ce dont ne bénéficient pas les agents de la Fonction Publique !

Enfin, alors même que l'Etat participe de plus en plus,

par le biais fiscal, au financement de la complémentaire maladie des salariés du secteur privé, il ne cesse de réduire, en tant qu'employeur, les aides aux mutuelles de ses propres agents (5 % en 2002 à 4 % en 2004) !

Une couverture complémentaire est de plus en plus indispensable en France pour accéder aux soins en raison des reculs constants du niveau de remboursement de la sécurité sociale (cf. le fameux 18 e!), on mesure donc à quel point cette situation est inéquitable.

Les 5 principales organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU) se battent aux côtés des mutuelles de la Fonction Publique pour qu'elles puissent maintenir une « couverture » de haut niveau tout en développant une politique active de solidarité et ce malgré le contexte toujours plus défavorable lié au « vieillissement des groupes » (baisse du recrutement dans la Fonction Publique) et au renchérissement des coûts de soins.

En effet, il faut savoir que les mutuelles organisent au bénéfice des plus âgés, des familles et de ceux qui subissent les conséquences sociales de graves maladies, des transferts de solidarité supérieurs à 400 millions d'Euros. Elles garantissent à leurs adhérents la pérennité de leur protection tout au long de leur vie, sans rupture, qu'ils soient actifs ou retraités.

Une participation de l'Etat, plus substantielle que les 100 millions d'Euros actuellement, permettrait d'améliorer la situation de tous, notamment des jeunes actifs qui hésitent quelquefois à souscrire des garanties considérées comme chères au regard de leurs revenus.

Et si les **mutuelles** disparaissaient ?

De tous temps, dans tous les pays du monde, les femmes et les hommes se sont organisés pour se prémunir contre les principaux aléas de l'existence. Toutes les sociétés humaines ont reconnu ce besoin et, lorsqu'il concerne la santé, lui ont permis de se développer hors du champ lucratif. En effet, comment accepter que l'on puisse gagner de l'argent grâce au malheur des autres ?

Nos sociétés « évoluées » tentent parfois de s'affranchir de ces scrupules et n'imaginent plus systématiquement que certaines valeurs puissent conduire l'action.

Les fonctionnaires ont fait le choix mutualiste d'un développement des garanties complémentaires à celles du régime général et d'un renforcement des dispositions statutaires tout en décidant de confier aussi la gestion du régime obligatoire aux mutuelles de la Fonction Publique.

Le maintien et l'amélioration de la protection sociale complémentaire, comme la préservation et l'amélioration des droits statutaires, sont des objectifs majeurs pour les représentants des personnels des 5 organisations syndicales et pour les mutuelles de la Fonction Publique.

La mise en oeuvre par les mutuelles de réelles solidarités au sein des groupes professionnels permet, la vie durant, de se couvrir contre la maladie et ses conséquences (incapacité, invalidité, décès). L'intégralité des sommes collectées en cotisation est destinée à la couverture des risques.

Pas d'actionnaire à rémunérer, pas de spéculation boursière, simplement une gestion rigoureuse assurant la pérennité des droits des adhérents par la participation des adhérents eux-mêmes.

L'évolution de l'environnement et l'adaptation aux contraintes réglementaires ont été assumées dans le respect de ces valeurs.

Si le modèle social mis en oeuvre dans la Fonction Publique est mis à bas par ce gouvernement en remettant en cause une participation déjà faible et en laissant les fonctionnaires seuls face aux logiques de marché, qu'advient-il pour les nouvelles générations de fonctionnaires privées des interventions mutualistes complémentaires au statut, s'agissant de la santé ?

Que deviendront les 400 000 mutualistes retraités de la Fonction Publique qui, âgés de plus de 75 ans aujourd'hui ne trouveraient aucun opérateur complé-

mentaire pour les accueillir, pas plus que les 120 000 agents en incapacité de travail en raison de problèmes de santé lourds ?

Qu'advient-il en terme de cohésion sociale au sein des administrations, si l'accès aux protections éventuelles face aux aléas de l'existence dépendait de l'indice et du grade ?

Comment justifier la position de ceux qui privilégient et définissent une logique individuelle, la fin des solidarités professionnelles, si ce n'est pour soumettre au marché, la protection sociale de 5 millions de fonctionnaires (d'Etat, Hospitaliers, Territoriaux) actifs et de plus de 2 millions de retraités ?

- COMMISSION EUROPEENNE -

- CONSEIL D'ETAT -

Depuis plusieurs années, une rafale de contentieux déposés par une petite « mutuelle » (900 adhérents déclarés à sa demande d'agrément) et deux organisations syndicales (la CGC et la CFTC) visent à remettre en cause le rôle solidaire joué par les mutuelles fédérées au sein de la Mutualité Fonction Publique.

Tout est prétexte à saisir le Conseil d'Etat, la Commission Européenne, voire même les juridictions pénales. Si, jusqu'alors, ces actions ont été infructueuses, deux d'entre elles ont des conséquences :

1. La Commission Européenne au nom de la « concurrence libre et non faussée », a demandé à l'Etat français (20/07/2005) de prendre des « mesures utiles » concernant le système d'aides reçues par les mutuelles de la Fonction Publique.

Le gouvernement semble avoir décidé d'enterrer cette recommandation sans épuiser les possibilités de recours.

2. Le Conseil d'Etat (arrêt du 26/09/2005) a demandé au gouvernement d'abroger, d'ici mars 2006, le cadre juridique fixé par l'arrêté de 1962 (dit « arrêté Chazelle ») qui autorisait la participation financière des employeurs publics aux mutuelles de ses agents.

Le précédent ministre de la Fonction Publique, Renaud Dutreil, le jour même de son départ, a missionné l'Inspection Générale des Finances (IGF) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) pour « évaluer le montant des aides » et « analyser la situation financière des mutuelles ».

Cette mission aura au moins pour mérite de mettre fin à certains fantasmes puisque la faiblesse des aides actuelles sera enfin mise en évidence.

Il sera également confirmé que cette participation ne représente que le 1/4 du montant de la solidarité déployée par les agents eux-mêmes dans le cadre de leurs mutuelles.

Quelles **propositions** pour demain ?

La suppression du maigre support juridique que constituait l'arrêté du 19 septembre 1962 (dit arrêté «Chazelle») contraint l'Etat à redéfinir son champ de compétence ainsi que le cadre de gestion des mutuelles assurant la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction Publique.

Nul ne peut sainement imaginer un désengagement accru des Employeurs Publics.

Diverses solutions existent mais certaines seraient pires que la situation actuelle. Par exemple, la redistribution individuelle, vers les seuls (!) actifs, des aides versées aujourd'hui : belle conquête sociale qui laisserait au passage les retraités sur le bord du chemin, sans aucune définition des garanties susceptibles de les protéger efficacement !

Les mutuelles de la Fonction Publique et les cinq organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU) majoritaires
formulent des propositions plus sérieuses et plus constructives

1. Définir les principes directeurs de la protection sociale complémentaire et élaborer un cahier des charges dans le cadre d'une négociation sociale. Cela permettrait de préciser les conditions dans lesquelles les mutuelles mettent en oeuvre des garanties adaptées aux agents de la Fonction Publique sur la base de solidarités générationnelles, familiales, indicielles.
2. Etablir ces principes par voie législative et réglementaire.
3. Déterminer les règles du financement par les employeurs publics, évaluer périodiquement son montant, son évolution et son efficacité par les pouvoirs publics, les organisations syndicales représentatives avec la participation des mutuelles concernées.

Ce nouveau cadre permettra aux agents de voir leur protection sociale complémentaire mieux définie et ses principes garantis.

Le cahier des charges pourrait se décliner à partir des éléments suivants :

- > une protection sociale complémentaire établie dans un cadre non lucratif, échappant aux seules lois du marché et gérée par les intéressés eux-mêmes,
- > une solidarité entre les adhérents sur la base d'une mutualisation garantissant les solidarités intergénérationnelles,
- > une protection assurée par un couplage des garanties santé/prévoyance afin d'offrir aux fonctionnaires une couverture adaptée à leur statut à un prix le plus bas possible,
- > une offre fondée sur la non sélection médicale et l'existence d'un système tarifaire solidaire au bénéfice des agents publics à faibles revenus, des familles et des retraités,
- > des objectifs généraux en terme de politique de remboursement, de prestations et de prévention,
- > un budget mutualiste d'action sociale.

Salaires dans la Fonction publique: PARLONS VRAI!

Dès qu'il est question de salaires dans la Fonction Publique, le gouvernement oppose aux revendications légitimes des fonctionnaires des arguments inacceptables et un chantage entre emplois et salaires.

Nous entendons ici mettre en évidence les manipulations, exposer la situation salariale réelle, montrer qu'il est possible et utile d'augmenter les salaires dans la Fonction Publique.

L'évolution du pouvoir d'achat ne peut être mesurée qu'à partir du point d'indice

Des indicateurs soigneusement choisis

Pour faire croire à des augmentations même sans évolution du point d'indice, le gouvernement utilise des instruments de mesure détournés de leur finalité.

- Pourquoi la Rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) n'est pas un indicateur pertinent pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat des agents ?

La RMPP augmente automatiquement et permet d'afficher un «+» même en l'absence de revalorisation de la valeur du point ou de mesures catégorielles. Cet indicateur inclut en effet les mesures générales d'augmentation du point d'indice pour l'année en cours et la répercussion en année pleine des mesures de l'année précédente, mais aussi :

- l'effet des mesures catégorielles (revalorisation des grilles, reclassements), très souvent sectorielles, mais traduites sur la feuille de paie moyenne, qui n'existe que virtuellement.
- les effets des déroulements de carrière, estimés forfaitairement.
- les effets de structure intégrant l'évolution du poids des différentes catégories. Il prend en compte l'évolution des qualifications, mais aussi les politiques de suppression d'emploi (par exemple plus on supprime d'emplois en bas de la grille, plus la rémunération moyenne augmente).

- Il existe aussi un autre indicateur, le salaire Moyen par Tête (SMPT) qui mesure le coût moyen d'un agent en intégrant les effets du remplacement des agents partis à la retraite par des personnels plus jeunes, moins payés.

Selon ses besoins le gouvernement utilise l'un ou l'autre. La RMPP affiche des «résultats» plus élevés. C'est ce qui lui vaut d'être mise en avant aujourd'hui.

Dans les deux cas, les données –qui peuvent avoir leur intérêt en terme d'études et de prévisions budgétaires- ne mesurent nullement l'évolution réelle du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique.

Le traitement indiciaire d'un fonctionnaire est le résultat d'une multiplication entre un indice -traduit en nombre de points- qui correspond à sa place dans une grille en fonction de sa qualification, de sa carrière et la valeur de ce point d'indice. Cette valeur du point d'indice est commune à l'ensemble des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique.

La seule référence possible est la valeur du point.

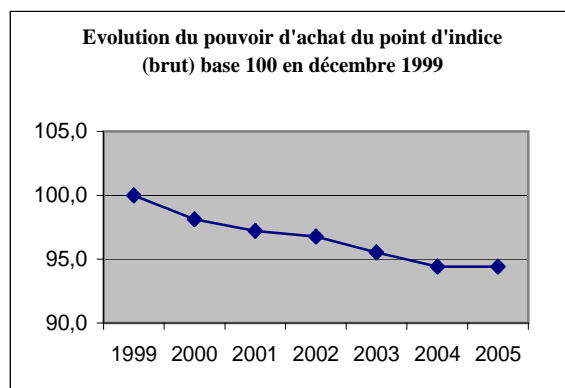
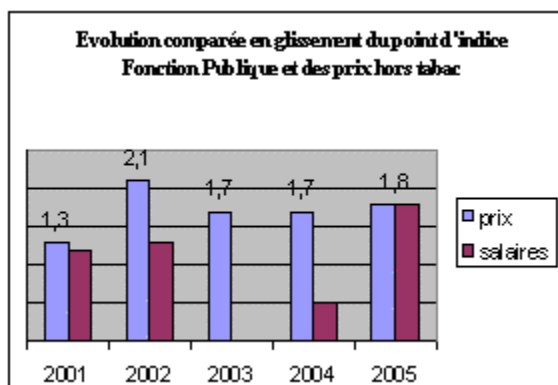
C'est aussi la valeur du point qui permet de comparer les traitements des fonctionnaires à qualification équivalente.

Ne pas se référer à la valeur du point d'indice, c'est faire disparaître la notion même de carrière. En effet, un avancement, une promotion, la reconnaissance d'une qualification acquise, ne se traduiraient plus par un salaire plus élevé, mais compenseraient en totalité ou en partie la perte du pouvoir d'achat.

La réalité de l'évolution du pouvoir d'achat

Pouvoir d'achat de la valeur du point :

Evolution entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2004, par rapport à l'indice des prix hors tabac : - 5,6%



En cumulé, mois après mois, les pertes de pouvoir d'achat sur la période représentent l'équivalent de plus d'un mois et demi de traitement. Pour les retraités, l'indexation sur les prix s'est faite en 2004 sans remise à niveau de leur valeur et laisse les retraités à l'écart de toute progression du niveau de vie. Cette évaluation en brut n'intègre pas la hausse des prélèvements : pour les actifs, au 1^{er} janvier 2005, l'élargissement de l'assiette de la C.S.G. et du C.R.D.S. de 95 à 97 % de la rémunération brute et la cotisation pour la retraite additionnelle (5 % sur un montant plafonné à 20 % du traitement indiciaire) ; pour les retraités, l'augmentation du taux de la C.S.G. de 6,2 à 6,6 %.

2005: nos actions ont permis de maintenir le pouvoir d'achat sur l'année.

Alors que le gouvernement avait clos les discussions salariales en décembre 2004 par l'annonce d'une mesure générale de 0,5% en février et 0,5% en novembre, les grèves unitaires du 20 janvier et du 10 mars, les manifestations du 10 février, la convergence de nos revendications avec celles des salariés du privé l'ont contraint à revoir cette décision. L'évolution de l'indice de rémunération a été portée au niveau de la prévision d'inflation.

Cette décision, arrachée par notre détermination n'allait pas de soi. La création de l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade, qui a oublié les non titulaires et ceux qui ont changé de corps sans changer d'indice, et prétend compenser la perte de pouvoir d'achat de ceux qui ne bénéficient plus d'avancement d'échelon, le prouve. Aujourd'hui, le ministre propose de la généraliser !

Les mesures pour la catégorie C: beaucoup de bruit pour pas grand chose

L'obligation récurrente d'augmenter le minimum de rémunération pour le porter au niveau du SMIC, sans relèvement de l'ensemble de la grille a conduit à un écrasement insupportable. Par exemple, du premier au dernier échelon de l'échelle 3, il n'y a que 61 points d'indice (INM). La progression indiciaire dans l'échelle 4 est de 26%, celle de l'échelle 5 de 35%. La fusion des échelles 2 et 3 a été réalisée avec une telle parcimonie que les gains indiciaires s'avèrent tout à fait limités.

Oui, il est possible d'augmenter les salaires dans la Fonction publique

Contrairement à ce qui ressort de la campagne de désinformation menée par les pouvoirs publics, la part des richesses produites dans le pays, mesurée par le PIB, consacrée aux rémunérations des agents de l'Etat ne cesse de reculer. Entre 1999 et 2003, elle est passée de 4,38 % à 4,25 % (0,13 points qui représentent quelque 2 milliards d'€ soit près de 3 % de la masse salariale).

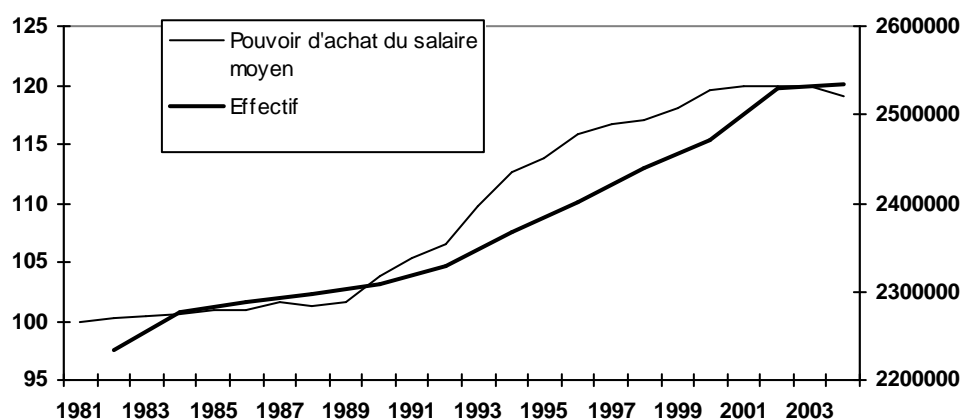
Le gouvernement s'est lui-même enfermé dans un certain nombre de contradictions, par son choix délibéré de se priver de recettes au travers d'une politique fiscale ni juste ni justifiée, qui ignore les besoins de solidarité et ceux des services publics.

Par exemple, entre le «bouclier fiscal» et les exonérations sur les actions, les études les plus réalistes estiment que 25000 à 30000 foyers assujettis à l'impôt de solidarité sur la fortune bénéficieront d'un gain de 300 à 400 millions d'€. Les exonérations de cotisations patronales, dont l'efficacité pour la création d'emplois reste à prouver, coûtent chaque année 23 milliards d'€ et jouent contre l'augmentation des salaires.

Le gouvernement nous propose d'accepter une réduction du nombre d'emplois pour augmenter les salaires. Notre expérience dément cette opposition entre emplois et salaires. Nous connaissons aujourd'hui baisse de l'emploi et baisse des salaires. C'est inacceptable au regard des besoins du service public, incohérent au regard de la situation de l'emploi, Inconséquent au regard du rôle de l'emploi dans la croissance.

Les salaires sont un élément de la croissance par la consommation. Ils influent ainsi sur l'emploi et sur les recettes fiscales et les ressources de la protection sociale.

Augmenter les salaires des fonctionnaires, comme d'ailleurs ceux de l'ensemble des salariés, c'est socialement juste, et c'est économiquement ef-



Lecture : sur l'axe de droite, le pouvoir d'achat du salaire moyen dans la FPE (Il ne mesure pas l'évolution du salaire individuel. Son augmentation sur les années 90 est largement due aux mesures de revalorisation (enseignants 1989 et Durafour 1991). Sur l'axe de gauche, les effectifs de la FPE. On constate que les deux évoluent dans le même sens.

DECLARATION de la FSU lors du CDEN du 10 février 2006

Les annonces faites par le Premier Ministre et le Ministre de l'éducation nationale confirment un renoncement sans précédent à faire réussir tous les jeunes :

- avec l'"Apprentissage Junior", qui éjecte du collège certains dès l'âge de 14 ans et remet en cause la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans,
- avec le démantèlement programmé de la carte des ZEP.

Après la mise en place de la loi Fillon pour l'Ecole, trois mois après la "crise des banlieues", ces mesures s'inscrivent dans un contexte de restrictions budgétaires touchant particulièrement le Service Public d'Education. La dotation pour les écoles de notre département pour la rentrée prochaine est de 1 emploi pour 34 élèves supplémentaires alors qu'elle était de 1 postes pour 20 élèves supplémentaires, auparavant. On annonce une dotation de 4 emplois pour les collèges alors que dans les faits la rentrée se fera avec 6 emplois en moins puisque 10 emplois sont par ailleurs retirés en diminuant l'horaire d'enseignement des élèves.

Nous ne voulons pas de l'école qu'on nous prépare: Moins d'enfants scolarisés en maternelle, moins d'aide à l'école primaire et au collège, classes surchargées, orientation précoce et irréversible pour les jeunes en difficulté, moins de formations en lycée professionnel, moins d'options en lycée, moins de passage en seconde... C'est une scolarité au rabais qu'on veut nous imposer, une école plus inégalitaire: **le strict minimum pour beaucoup, une formation complète pour les plus «méritants».**

Alors que pour réussir dans sa vie personnelle et professionnelle il faut maîtriser des connaissances variées, les élèves en difficulté n'auront plus droit à tous les enseignements. Beaucoup devront se contenter d'un «socle commun» étriqué évacuant des pans entiers de la culture et excluant des disciplines scolaires comme l'EPS, la technologie ou les enseignements artistiques.

Dans une école à plusieurs vitesses, ils seront nombreux, en particulier des milieux populaires, à se voir proposer moins d'école. **C'est parce que la loi Fillon organise le tri social au sein de l'école que nous continuons à vouloir son abrogation.**

Après une élévation constante du niveau d'études et de qualifications ces vingt dernières années, c'est un recul sans précédent du droit à l'éducation pour tous qui est programmé. Les propos du ministre sur les horaires des élèves, sur les programmes, la circulaire sur la lecture jetant le trouble parmi les parents et ignorant la réalité des pratiques enseignantes... ne constituent pas des solutions: on ne fera pas mieux réussir tous les élèves en leur offrant moins d'école!

De plus, l'avenir des jeunes, leur insertion, ne peuvent passer par le «contrat de première embauche» (CPE), qui généralise la précarité. Cette politique va de pair avec un abandon des personnels confrontés à des conditions d'enseignement de plus en plus difficiles. **C'est pour l'avenir que nous revendiquons une autre politique éducative! C'est pour tous les jeunes que nous avons de l'ambition!**

Mobilisations contre les suppressions de postes, de classes et d'options, contre le CPE, appels de chercheurs..., des résistances s'organisent. La FSU continuera à les impulser ou à les soutenir pour empêcher le démantèlement du Service Public d'Education.

Nous tenons également à exprimer notre totale opposition au choix fait par la mairie de Perpignan de rayer de la carte, des écoles entières: écoles de proximité qui favorisent la mixité et qui sont une illustration de ce qu'est le service public. Ce n'est pas l'intérêt des élèves mais d'autres intérêts qui sous-tendent cette politique. En portant ainsi des coups au service public, la majorité municipale fait le lit du privé. Comment interpréter autrement le fait qu'elle envisage de revoir la carte scolaire en y associant les représentants des établissements privés? Nous continuerons à nous opposer à ces projets et à nous impliquer dans les actions du comité de défense de l'école Las Cobas.



F.S.U.

Non au contrat de première embauche, la jeunesse mérite un autre avenir ! Retrait des CNE/CPE !



F.S.U.

En guise de dialogue social, le gouvernement a choisi le passage en force pour imposer un Contrat de Première Embauche qui, au nom de l'emploi, est un nouveau coup porté à l'avenir des jeunes mais aussi constitue un pas supplémentaire dans la remise en cause du Code du Travail et des Conventions collectives.

La précarité généralisée pour les jeunes

La principale caractéristique du CPE, c'est qu'il s'agit d'un contrat de travail qui peut être résilié sans motif pendant deux ans. Les jeunes ainsi recrutés vont pendant toute cette période être à la merci de l'arbitraire patronal. La majorité des jeunes passe par des périodes de précarité avant d'accéder à un emploi stable (emplois aidés, CDD, intérim, stages,...): le CPE se rajoute aux multiples formes d'emplois précaires.

Les employeurs vont s'engouffrer dans cette nouvelle brèche pour remplacer les emplois stables par des CPE, on appelle cela «l'effet d'aubaine». En fait, pour tous les jeunes, quelle que soit leur formation et leur qualification, c'est la perspective d'une précarité généralisée et obligatoire. Et sans la moindre garantie de déboucher sur un emploi fixe ! Comment construire un projet de vie dans ces conditions ?

La précarité et la flexibilité ne font pas l'emploi

Pendant qu'il développe la précarité, le gouvernement s'obstine dans une politique qui a fait la preuve de son échec en matière d'emploi : poursuite de la baisse des «Cotisations Patronales» sur les bas salaires, élargissement des exonérations fiscales, développement de la flexibilité et remise en cause de la réduction du temps de travail, allongement de la durée de cotisations nécessaire pour une retraite à taux plein, refus de recourir à l'augmentation des salaires comme facteur de croissance, abandon des ambitions en matière de formation et de recherche, baisse des recrutements dans la fonction publique, suppression massive d'emplois.

Avoir une politique ambitieuse de l'emploi, notamment en faveur des jeunes, ce n'est pas développer la précarité mais bien changer de politique: reconnaître l'autonomie de la jeunesse, augmenter les salaires, conforter les droits et la sécurité du travail, développer le service public d'éducation et de recherche, avoir une politique de l'emploi public répondant aux besoins.

Une menace pour tous

Après le Contrat Nouvelle Embauche (entreprises de moins de 20 salariés), après les CDD pour les seniors, après la réduction de l'indemnisation du chômage, le CPE donne un nouveau coup de boutoir au droit du travail : la vieille revendication du patronat de pouvoir licencier sans entrave se voit confortée. C'est la mort programmée par le Premier Ministre du Contrat à Durée Indéterminée qui annonce son intention de travailler à une réforme du CDI dans la droite ligne des orientations européennes qui préconisent de « réexaminer le niveau de flexibilité offert » par les contrats de travail. Tout comme pour le statut de la Fonction Publique qui, dans une telle logique, risque de faire figure «d'insupportable archaïsme»

Nous réaffirmons avec force que ce n'est pas le contrat de travail qui crée l'emploi, c'est la croissance.

**UNEF, FO, CFDT, CGT, FSU, UNSA, CGC appellent à
des arrêts de travail, des grèves avec
manifestation, MARDI 7 MARS à 14 h
Place de Catalogne à PERPIGNAN**