

THÈME B

Défendre le statut, c'est défendre les personnels et le service public

RAPPORTICES - RAPPORTEURS

Emmanuel Séchet, Camille Audé, Louise Berthelot, Marylène Cahouet, Grégory Frackowiak, Hervé Moreau, Aurélie Sarrasin, Érick Staëlen

INTRODUCTION p. 8

- Fiche B 1 Statut, recrutement p. 8
- Fiche B 2 Missions, obligations réglementaires, mobilité p. 9
- Fiche B 3 Rémunérations p. 9
- Fiche B 4 Le droit à la carrière, l'agrégation comme corps de référence p. 10

- Fiche B 5 Retraites : rester à l'offensive. Un acquis et un droit à consolider p. 10
- Fiche B 6 Contractuel·les p. 10
- Fiche B 7 Pour des établissements au service de la démocratisation p. 11
- Fiche B 8 Justice sociale et environnementale p. 11

- Fiche B 9 Santé, travail et droits statutaires p. 12
- Fiche B 10 Pour une protection sociale de haut niveau p. 12
- Fiche B 11 Santé et service public p. 12

INTRODUCTION

La France sans statut à laquelle travaille ce gouvernement est un changement de modèle de société. Il impacte tous les aspects de la vie professionnelle des fonctionnaires : recrutement, métier, évaluation, carrière, protection sociale, retraite. En transformant la fonction publique, il induit des bouleversements profonds pour les services publics.

Le statut, caricaturé comme un carcan et un repoussoir pour les jeunes générations, est vidé de son sens : servir l'intérêt général. Les multiples défis auxquels les politiques publiques doivent répondre rendent pourtant impérieuse la nécessité de disposer d'une fonction publique forte, en capacité de faire vivre et développer les services publics dont la population a besoin.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 instaure la relation contractuelle entre l'employeur et l'agent·e comme un mode normal de fonctionnement, au même titre que la relation statutaire qui était la norme jusqu'en 2019 : augmentation de la part de contractuel·les, absence de plan de titularisation, refus de créer de nouveaux corps pour les métiers émergents.

Elle introduit les logiques contractuelles au cœur même de l'emploi statutaire : renvoi d'éléments statutaires vers la négociation collective,

multiplication des emplois fonctionnels, augmentation de la part de l'indemnitaire au détriment de l'indiciaire, individualisation des rémunérations et des fonctions, intéressement individuel et collectif... ce qui, au sein de chaque corps, génère des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le projet de loi "Attractivité Parcours Rémunérations" est une étape supplémentaire dans l'individualisation des rémunérations et des missions et la remise en cause du recrutement de titulaires par concours.

Le SNES-FSU est totalement engagé pour informer, sensibiliser et mobiliser les agent·es pour la défense des garanties que représente le statut. La reconquête du paritarisme est un objectif prioritaire.

Le périmètre des services publics n'est pas figé. Des champs entiers sont menacés par les logiques de privatisation ou d'externalisation. D'autres sont à conquérir afin de mieux satisfaire les besoins.

Pour inverser le rapport de force, il faut construire des alliances avec les usager·es qui ont aussi intérêt à défendre les garanties que leur apporte la fonction publique : égalité d'accès et de traitement, neutralité, adaptabilité aux besoins de la population, indépendance par rapport aux intérêts particuliers.

Fiche B 1 Statut, recrutement

La situation actuelle est catastrophique. Les masters MEEF ne sont pas attractifs, précarisent les étudiant·es et fragilisent l'entrée dans le métier par la contractualisation en master et une année de stage à temps plein après le concours.

Le ministère profite de la crise du recrutement pour appliquer ses projets de réforme de la formation initiale : concours fin de L3 avec le statut « d'élève-fonctionnaire » en M1 puis fonctionnaire-stagiaire en M2 avec une mise en responsabilité à 50 %. Ce projet met en péril l'unité du second degré que nous devons absolument défendre.

Comment éviter le décrochage entre CAPES et agrégation (type d'établissement d'affectation différenciée selon le concours obtenu, voire une dichotomie entre le CAPES/collège et l'agrégation/lycée) ?

Le SNES-FSU réaffirme l'exigence de non décrochage du niveau de qualification à la titularisation et de la grille salariale entre le premier et le second degrés.

Pour le SNES-FSU, l'un des leviers efficaces pour encourager les

étudiant·es à préparer les concours, est le pré-recrutement massif : à partir de la L1 puis à tous les niveaux, sous statut d'élève-fonctionnaire et avec un engagement quinquennal à l'obtention du concours. Ainsi on entre plus tôt dans la carrière. C'est un levier d'amélioration de la formation, de stabilisation du vivier : les pré-recrutés·es n'ayant d'autre obligation que d'étudier. Le master, dont le master MEEF, doit faire partie du pré-recrutement. Il doit proposer une véritable formation disciplinaire adossée à la recherche universitaire pour permettre aux étudiant·es de maîtriser leur métier.

Comment lutter contre la contractualisation et la paupérisation de l'entrée dans le métier ?

Le dispositif des AED en pré-professionnalisation est-il une piste à suivre pour relever ce défi ?

Les mandats sur le contenu et la place du concours, la formation pendant le stage et les premières années de titularisation, le tutorat, adoptés depuis le congrès de Reims restent d'actualité.

Fiche B 2 Missions, obligations réglementaires, mobilité

Les suppressions d'emploi et la crise d'attractivité engendrent des besoins non-couverts, en particulier le remplacement. La transformation du système éducatif, de ses finalités et de son organisation, produit de nouvelles injonctions qui éloignent les métiers de leurs missions statutaires et modifient le service rendu aux usager-es. L'individualisation des missions, du temps de travail et de la rémunération rompt les solidarités au sein des équipes et malmène l'égalité de traitement entre élèves.

Dans la perspective de notre mandat « Toutes et tous agrégé-es ou assimilé-es », comment avancer vers la réduction des maxima de service et du temps de travail de toutes les catégories ? Confirmons-nous qu'il faudrait étendre la logique des pondérations à d'autres situations ? Relancer la logique des décharges de service ? Rendre les heures supplémentaires plus coûteuses pour l'employeur ?

Quelles sont parmi les missions particulières du décret 2014-940, rémunérées par les IMP ou les décharges de service, celles qui, légitimes et prioritaires, devraient être mieux reconnues ?

Le SNES-FSU dénonce le Pacte et ses missions complémentaires (décret 2023-627), rémunérées au moyen de la part fonctionnelle de l'ISOE, nocives pour les collègues et le service public : remplacement de courte durée, expérimentations dans le cadre du CNR ou du SNU, découverte des métiers, hiérarchie intermédiaire...

La « lettre de mission » est un moyen d'asseoir la logique contractuelle et le « pacte » : comment contrer cette offensive ?

Le SNES-FSU dénonce la volonté ministérielle d'imposer que 100 % de la formation continue ait lieu hors du temps de service. Comment s'y opposer sans fragiliser le droit à la formation ? Comment s'opposer à la formation continue asynchrone en distanciel ?

Les formateurs et formatrices syndiqué-es sont en première ligne et peuvent être un levier d'action. Comment les mobiliser ?

La campagne « Pas une heure perdue » est un leurre. Le SNES-FSU revendique des créations d'emplois pour porter le potentiel de remplacement à 6 % des emplois.

Comment revaloriser la mission de remplacement de moyenne et longue durée ?

Comment améliorer les conditions d'exercice des TZR ?

Lors des GT en vue de la réécriture des lignes directrices de gestion mobilité ministérielles, le SNES-FSU portera l'ensemble de ses mandats. Il continue à porter le droit à des affectations justes et arrêtées selon des règles communes connues de toutes et tous et appliquées à toutes et tous. Il réaffirmera notamment ses mandats sur la nécessité d'un mouvement national amélioré en un seul temps géré à l'échelon ministériel et permettant des mutations de poste à poste sur l'ensemble du territoire national et sur l'unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration.

Le SNES-FSU demande que l'ensemble de la typologie des postes spécifiques d'enseignant-es soit révisée et limitée aux seuls postes nécessitant une qualification particulière reconnue par un diplôme ou une certification et que, dès lors que celle-ci est constatée, les affectations sur ces postes se fassent au barème.

Le SNES-FSU demande l'arrêt de l'expérimentation des POP.

Concernant le détachement, le SNES-FSU exige qu'une formation au métier d'accueil soit obligatoirement dispensée lors de la première année de détachement. Il continue de s'opposer à la limitation de durée des détachements pour les affectations à l'étranger.

Fiche B 3 Rémunérations

Le décrochage des rémunérations au regard de la qualification entre cadres du privé et cadres du public, s'explique essentiellement par la faiblesse des rémunérations des personnels d'enseignement, d'éducation et de psychologie du MEN, majoritaires dans la Fonction publique de l'État. En 10 ans, selon l'Insee, le salaire net a augmenté en moyenne de 7,8 % dans le privé (en euros constants) mais de seulement 1 % dans la fonction publique.

Le SNES-FSU exige que l'évolution de la valeur du point d'indice soit indexée sur l'évolution des prix.

Le SNES-FSU revendique une refonte des grilles : traitement indiciaire de début de carrière d'un-e professeur-e porté à 2000 € net (indice 520 pour les certifié-es, CPE ou PSY EN et 2250 € net (indice 580 pour les agrégé-es) soit une augmentation de 130 points pour le 1er échelon.

Les gains indiciaires entre chaque échelon ne peuvent être inférieurs à 40 points.

La prime d'attractivité dégressive suivant les échelons doit disparaître au profit de points d'indice garantissant le droit à la carrière.

Le SNES-FSU s'oppose au projet de loi Guerini « Attractivité-Parcours-Rémunérations » qui remet en cause le recrutement par concours, tend à mettre en place l'intéressement individuel et collectif et à individualiser les rémunérations, au moyen de logiques contractuelles et d'augmentations de la part de l'indemnitaire dans les rémunérations. Le SNES-FSU revendique un processus de transfert primes-points.

Le SNES-FSU exige la publication de toutes les données : surreprésentation des femmes dans les emplois sous-rémunérés, dans le recours au temps partiel ou incomplet, accès minoré aux primes et indemnités...

Avec l'objectif de parvenir à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes, comment résorber le différentiel de rémunérations constaté sur une carrière, en adoptant une démarche comparative se basant sur une carrière type d'une même génération, toutes choses égales par ailleurs ?

Fiche B 4

Le droit à la carrière, l'agrégation comme corps de référence

Le SNES-FSU milite pour le rétablissement d'un barème pour la classe exceptionnelle, dans lequel l'ancienneté soit prépondérante, dans la perspective de la « classe exceptionnelle pour toutes et tous ».

L'accès au corps par liste d'aptitude doit redevenir transparent par l'établissement d'un barème. Le recrutement de professeur-es de chaires supérieures doit doubler.

L'évaluation n'est pas exempte de biais genrés, d'opacité et de pratiques discrétionnaires. Le SNES-FSU milite pour la déconnexion de la carrière et de l'évaluation. La modification du rythme des trois rendez-vous de carrière ne doit pas s'accompagner d'une dégradation des garanties statutaires.

Le respect de la proportion de femmes dans le corps pour l'avancement et la promotion nécessite des pratiques d'évaluation qui ne valorisent pas les fonctions complémentaires, inégalement réparties et, le cas

échiant, des modalités de candidature qui ne dissuadent pas les femmes.

Le SNES-FSU revendique un plan d'intégration des actuel-les certifié-es dans le corps des professeur-es agrégé-es par des voies diversifiées : concours internes, listes d'aptitude barémées et généralisées.

Ce plan doit concerner toutes les disciplines, ainsi que les corps de CPE et PSY EN qui auraient alors accès à la même échelle de rémunération que celle des professeur-es agrégé-es.

Quels leviers actionner : une part des titularisations sur liste d'aptitude ? Avec quel barème ? Une part des postes mis aux concours de recrutement internes et externes ? Un concours adapté ? Une différenciation des modalités d'accès au corps des professeur-es agrégé-es en fonction de l'ancienneté dans le corps d'origine : transformation de la promotion à la classe exceptionnelle des certifié-es en promotion dans la hors-classe des professeur-es agrégé-es, sur un contingent de promotion ad hoc ?

Fiche B 5

Retraites : rester à l'offensive. Un acquis et un droit à consolider

Le SNES-FSU poursuit son combat pour le financement solidaire des retraites, enjeu majeur de société. Ses mandats restent d'actualité. Il réaffirme ses revendications concernant la revalorisation des pensions, la durée de cotisation, l'âge d'ouverture des droits, la suppression de la surcote et de la décote et le maintien du lien entre le code des pensions et le statut de la Fonction publique. Les pensions de retraite sont des revenus socialisés s'inscrivant dans la continuité du salaire et sont financées par les cotisations qui sont une partie intégrante et socialisée du salaire.

Sans augmentation du financement, les futur-es retraité-es auront des pensions encore plus faibles.

Le discours gouvernemental autour de la réforme de 2023 a été axé autour d'un équilibre financier du système. Mais l'argument du financement impossible des retraites est une antienne libérale bien difficile à dater. L'évolution de la part des dépenses de retraite dans le PIB serait en baisse entre 11,4 % et 13,9 % du PIB à l'horizon 2070 comme le prévoit le COR.

On ne peut pas uniquement se focaliser sur les aspects démographiques (1,7 cotisant-e pour 1 retraité-e en 2023 contre 1,4 cotisant-e pour 1 retraité-e en 2070) en oubliant que les retraites sont une question de répartition. Il faut en revanche mettre l'accent sur l'évolution de la richesse produite

et la façon dont elle est répartie, d'une part entre le travail et le capital, et, d'autre part, au sein de la masse salariale, entre salaire net et brut.

Pour élargir le financement de la protection sociale, il faut réduire les profits et dividendes au bénéfice des salaires, élargir la base de collecte des cotisations, lutter contre le chômage pour augmenter le nombre de cotisant-es, assurer effectivement l'égalité salariale femmes/hommes, abandonner les exonérations et diminutions de cotisations dites patronales qui n'ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d'emploi, et taxer les revenus financiers en luttant efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale.

D'autres contributions sont-elles à envisager ?

Le SNES-FSU revendique l'ouverture de la retraite progressive à 55 ans dans la perspective du retour à une véritable CPA et la prise en compte intégrale de la période à temps partiel dans le calcul de la pension des fonctionnaires.

La FSU réclame le rétablissement des bonifications pour enfants supprimées en 2003. Cette attaque faite aux femmes fonctionnaires va mécaniquement et fortement diminuer leur pension dans les prochaines années.

Quels sont les autres leviers pour renforcer les droits familiaux et conjugaux qui sont dans le viseur gouvernemental ?

Fiche B 6

Contractuel-les

Dans le cadre du plan pluriannuel de titularisation, le SNES-FSU exige l'entrée en année de stage d'un contingent annuel de non-titulaires en CDI après un certain nombre d'années d'exercice.

Si le recrutement sur zone de remplacement (CZR) assure un contrat d'un an sans interruption, pour le SNES-FSU, il doit être assorti d'une affectation pérenne dans un RAD, d'un barème tenant compte du type de contrat (CDI puis CDD) et de l'ancienneté. Les frais et la charge de travail supplémentaires doivent être compensés comme pour les TZR.

Le cadrage national des rémunérations et de leur progression doit permettre un avancement effectif sur toute la grille pour une période complète d'activité.

Le SNES-FSU refuse la création des Assistant-es pour la réussite éduca-

tive (ARE) qui engendrera une confusion des missions de vie scolaire des AED, un déni de la professionnalité des AESH, un alourdissement de leur charge de travail et dégradera les conditions de travail.

La pénibilité du métier d'AESH (multi-accompagnement, multiplicité des handicaps, des niveaux scolaires, spécificités des élèves, flexibilité...) doit être prise en compte pour définir la quotité horaire équivalant plein temps.

La transformation des PIAL en PAS (Pôles d'Appui à la Scolarité) en prenant la main sur les notifications des élèves aboutira à la dégradation de la prise en charge des élèves mais aussi des conditions de travail des AESH. Elle aggraverait les abus.

La coordination par les professeur-es référent-es handicap dans l'établissement instaurera une hiérarchie intermédiaire supplémentaire et

Fiche B 6

suite

multipliera les injonctions contradictoires vis à vis des AESH.

Les Accompagnant-es de Personnels en Situation de Handicap doivent bénéficier des mêmes droits que les AESH.

Quelles conséquences la présence d'AED en CDI a-t-elle pour la vie scolaire comme pour le métier et les missions des CPE qui ne sont pas

des chef-fes de service ?

Faut-il mieux encadrer le CDI ou envisager un corps ? Sous quelles conditions (niveau de recrutement, de rémunération, affectation, missions, brigades de remplacement...)?

Fiche B 7

Pour des établissements au service
de la démocratisation

Dans le contexte des politiques libérales et managériales, de l'entrave de l'exercice du droit syndical, de la négation des droits des personnels, le fonctionnement des EPLE s'éloigne de plus en plus de la possibilité d'une autonomie des établissements démocratique.

Le gouvernement n'a plus la volonté de faire interagir la communauté éducative dans le cadre des prérogatives des instances de l'EPLE. Les évolutions des textes réglementaires et leur application visent à transformer les instances de l'EPLE en réunions formelles, sans débat démocratique. Les situations qui témoignent d'un mépris des instances de la part des directions d'EPLE se multiplient. Dans le même temps, sous prétexte d'autonomie, dont elles sont pourtant dessaisies, les équipes sont culpabilisées et méprisées professionnellement.

Des collectivités territoriales, qui s'immiscent déjà dans la pédagogie contre la volonté des personnels, souhaitent obtenir un élargissement

de leurs prérogatives. C'est le cas de l'Île-de-France qui réclame la régionalisation de l'Éducation.

Le SNES-FSU s'y oppose et combattra les tentatives des collectivités territoriales de prendre toujours plus la main sur le fonctionnement des EPLE, de l'École et de l'orientation.

Le SNES-FSU porte le projet d'une autonomie dans le cadre de textes nationaux et du triptyque qui doit permettre le fonctionnement démocratique de l'EPLE : Chef.fe d'établissement en tant que représentant-es de l'État ; CA, dont le rôle comme instance délibérative réellement démocratique doit être réaffirmé ; Personnels pour la dimension pédagogique et éducative.

Quelles évolutions du fonctionnement des EPLE pourraient faire vivre cette ambition démocratique ?

Fiche B 8

Justice sociale et environnementale

Les crises sociales et environnementales sont liées. La rupture écologique à engager dans l'urgence renforce l'exigence d'une tout autre politique fiscale et sociale, contre les choix libéraux. Le seul progrès technique, les mécanismes marchands et le renvoi aux ménages et aux individus des dépenses à effectuer pour, par exemple, la sobriété énergétique ne suffiront ni pour faire face aux multiples effets du dérèglement climatique, ni pour engager la rupture. Les plus pauvres sont celles et ceux qui affectent le moins le climat mais qui subissent le plus durement la crise climatique.

Pour rompre avec ce modèle injuste, il faut dans l'immédiat revenir sur la suppression de l'impôt sur la fortune, sur les baisses d'impôts aux entreprises et sur les patrimoines, et sur les réformes fiscales qui ont surtout profité aux plus riches. Il faut renforcer la progressivité de l'impôt. Les mandats de Montpellier pour une fiscalité plus progressive et redistributive, avec un renforcement des moyens contre la fraude et l'évasion fiscale, restent d'actualité.

Le SNES-FSU doit continuer d'informer et de former pour rappeler la légitimité de l'impôt pour une fiscalité redistributive avec une revalorisation des prestations et allocations, qui permette le développement des services publics.

Quelle prise en charge solidaire des conséquences financières des aléas météorologiques extrêmes renforcés par le changement climatique ?

Des finances publiques renforcées par cette fiscalité doivent permettre notamment la gratuité des transports publics de proximité, celle des premières quantités d'eau et d'énergie et une politique du logement à la fois sociale et environnementale.

Les personnels de l'Éducation sont particulièrement touchés par la crise du logement : les mandats de Montpellier doivent-ils être renforcés et précisés ?

Fiche B 9 Santé, travail et droits statutaires

Le SNES-FSU continue de porter ses mandats pour les F3SCT, la protection des agent-es dans l'exercice de leurs fonctions, les droits en santé et l'élargissement des critères de reconnaissance en maladie professionnelle. Le ministère doit répondre, en tant qu'employeur, de ses choix managériaux qui ont des effets délétères sur la santé.

Le SNES-FSU s'impliquera dans les concertations relatives à l'élargissement de la liste des pathologies ouvrant droit au CLM. Il œuvrera pour la mise en application du droit à la préparation au reclassement pour inaptitude au poste.

Le SNES-FSU demande que les personnels en situation de handicap puissent avoir recours aux APSH.

Il poursuivra son implication dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en suivant le déploiement et la déclinaison du deuxième accord égalité femmes hommes. Il exige des moyens pour une protection effective des victimes. La formation de personnels à la prévention du harcèlement moral et sexuel et à la lutte contre les discriminations rencontre des freins qu'il faut continuer de dénoncer.

Le SNES, avec la FSU, a obtenu l'extension des dispositifs de traitement des VDHA aux violences domestiques et la diffusion d'un guide DGAFP à destination des employeurs, mais la question de la santé des femmes au travail reste invisibilisée. Le SNES, avec la FSU, continuera de la porter.

Les épisodes météorologiques liés au changement climatique ont des effets sur la santé et sur les conditions d'apprentissage. Les engagements financiers de l'État sont insuffisants, alors qu'il faut un plan de rénovation thermique, de dépollution, mais aussi d'adaptation aux vagues de chaleur dans l'Éducation nationale.

Le SNES-FSU réclame la création d'une base de données des établissements accessibles aux personnels et usager-es englobant amiante, qualité de l'air, polluants, isolation thermique, eau, végétalisation, risques majeurs... Il demande le rétablissement de l'Observatoire National de la Sécurité, de l'accessibilité des établissements d'enseignement, et l'élargissement de ses missions aux enjeux écologiques dans les établissements d'enseignement.

Fiche B 10 Pour une protection sociale de haut niveau

Depuis sa création, la Protection sociale est la cible d'attaques des gouvernements successifs et du patronat. Les réformes coercitives de l'assurance chômage et du RSA font passer les droits après les devoirs.

Élément fondamental du système de protection sociale, la Sécurité sociale doit être reconquise et défendue, sur les principes de solidarité, d'universalité et de gestion démocratique.

Financée par la cotisation sociale, salaire socialisé, elle institue un droit social placé au départ, entre les mains des assuré-es. L'accroissement de la part des assurances complémentaires, l'étatisation de son financement et de sa gestion notamment par la loi, l'affaiblissent. Cette politique provoque l'accroissement du prix des complémentaires et des inégalités entre les assuré-es.

La Protection Sociale Complémentaire de la Fonction Publique confirme la rupture de solidarité, par la prise en charge à 50 % uniquement pour

les agent-es en activité.

Le « trou » de la Sécurité sociale est une construction politique. Sortir la dette COVID de la Sécurité sociale (136 Mds) est possible.

Revenir aux principes de la Sécu passe par la mise en place du 100 % Sécu des soins prescrits : c'est un objectif atteignable. La crise COVID l'a prouvé.

Les ressources potentielles existent : faut-il compléter nos mandats ? Supprimer la compétence assurantielle aux mutuelles leur permettrait d'assurer des missions de prévention.

La refonte du système de santé est indispensable. Faut-il actualiser nos propositions face à l'aggravation de la situation ?

Quelles stratégies construire, quels liens avec les politiques et avec le mouvement social engagé sur les questions de santé, de Sécurité sociale et plus largement de protection sociale ?

Fiche B 11 Santé et service public

Le pays s'enfoncé dans une crise sanitaire sans précédent avec un service public hospitalier et un secteur médico-social sinistrés. Le PLFSS 2024 est contraire aux immenses besoins de la population en termes de santé, d'égalité d'accès aux soins, de développement des services publics.

Il est essentiel de créer un pôle public du médicament inscrit dans le cadre d'une politique de coopération internationale. La levée des brevets pour maîtriser la recherche, la production et la diffusion des médicaments sont essentielles et facteurs d'économies. La pénurie de médicaments prouve l'échec du modèle libéral de production des médicaments et des produits de santé.

Comment contribuer au mandat d'étude de la FSU sur la question de la nationalisation des industries pharmaceutiques ?

Dans le cadre d'une légalisation du cannabis, quelles mesures pour contrôler sa vente, assurer la protection des personnes consommatrices, et développer une politique de prévention, notamment en direction des publics scolaires ?

Le SNES-FSU rappelle ses revendications : financement public de la perte d'autonomie, prise en charge à 100% par la branche maladie de la

Sécurité sociale, Service public national de l'autonomie et loi ambitieuse de programmation et de financement de l'autonomie.

Le SNES-FSU dénonce des propositions qui visent à faire supporter aux familles et aux usager-es le financement d'une réduction du reste à charge pour les plus démunis-es.

Il faut poursuivre la réflexion sur la construction de ce Service public. Quelle place pour les structures privées (EHPAD ou associations) à but non lucratif ?

Quel cadre national nouveau pour ce service public ?

Quelle analyse du projet gouvernemental de service public départemental de l'autonomie ?

Le SNES-FSU a réaffirmé son attachement au droit à choisir sa fin de vie. Développer les services de soins palliatifs et garantir partout l'accès aux dispositifs d'accompagnement d'aide à mourir sont indispensables.

Au-delà, quels dispositifs d'aide psychologique et juridique mettre en place ?

Quels financements ?