



mars 2007

RAPPORT D'ORIENTATION



Les Services publics, un bien commun et essentiel à défendre et reconquérir

La Fédération SUD CT est résolument engagée dans la défense, la reconquête et l'amélioration des services publics, instrument essentiel de la solidarité sociale et territoriale. Leur vocation est universelle. En tout état de cause, un certain nombre d'entre eux doivent être impérativement soustraits à la logique de marché. Cela suppose d'arrêter les privatisations, de revenir sur celles déjà réalisées et de créer des services publics là où il n'en existe pas encore.

Chapitre I : Rôle et évolution des services Publics

Le modèle des entreprises publiques défini à la Libération, assure l'équipement et l'aménagement de l'ensemble du territoire national, elles maîtrisent les techniques et l'investissement, elles contribuent à la souveraineté nationale, elles permettent l'accès aux services à toute la population.

Depuis 1945, et pendant trois ou quatre décennies, les dépenses publiques, à travers les services publics, contribuent à la stabilisation et à la transformation sociale par la redistribution fiscale et l'accès aux services et à la protection sociale.

Les services publics locaux naissent et se développent. Ils seront assurés par des services, communaux ou nationaux déconcentrés, des régies, des entreprises locales. Les municipalités apprennent à s'investir dans l'entretien des voiries, les transports, l'enlèvement des ordures, l'adduction d'eau, l'assainissement, l'éducation, la lecture publique, l'accueil de la petite enfance, les loisirs sportifs et culturels, l'animation socioculturelle, la santé, la sécurité alimentaire, la sécurité publique...

Dans les années 80, la décentralisation va renforcer l'autonomie des collectivités locales en dotant notamment les régions de la qualité de collectivité territoriale et en leur déléguant ainsi qu'aux départements la responsabilité première dans l'aménagement et l'équipement de leurs territoires.

En France, Les services publics tels qu'ils se sont construits à la Libération dans le rapport de force de l'époque ont subi une profonde transformation sous l'impulsion conjuguée de l'idéologie néo-libérale, de la mondialisation (ou globalisation) des économies avec l'Accord Général sur le Commerce et les Services, de l'évolution des technologies et de la construction européenne

Aujourd'hui, les services publics marchands sont soumis à la concurrence et poussés à la privatisation. Les services publics des transports, télécommunications, poste, énergie, santé, eau sont complètement ou en partie privatisés Les services publics non marchands sont soumis à des restrictions budgétaires.

Chapitre II : les services publics et la mondialisation

Dans les années 80, la situation change complètement. Le marché s'impose comme la norme; le client et le consommateur l'emportent sur l'utilisateur et le citoyen. L'échelle mondiale devient la référence, l'Etat est contesté comme régulateur, opérateur économique et garant social.

Le modèle néo-libéral remet en cause de manière radicale les services publics avec la primauté donnée au marché, à la concurrence et aux privatisations par rapport au secteur public et aux entreprises publiques. Une concurrence dont les effets sont supportés essentiellement par les salariés et les usagers, les grandes entreprises s'entendant souvent pour se partager les différents marchés, comme le démontrent chaque année les sanctions prononcées par les tribunaux après rapport du Conseil de la Concurrence. Au nom de la libéralisation, il oppose les privatisations aux nationalisations, l'ouverture au marché mondial au protectionnisme, le marché au plan et à la bureaucratie, l'exportation au marché intérieur, etc.

La supercherie est de faire croire qu'il n'y a qu'une politique possible, celle de l'ajustement des économies au marché mondial avec le libéralisme. Cette politique ne correspond ni à une évidence, ni au bon sens, elle est un choix politique avec des conséquences économiques et sociales.

La libéralisation se définit à partir de la croyance dans les bienfaits de l'élargissement des marchés nationaux et du marché mondial et se traduit par les privatisations et l'élimination de tout ce qui est censé freiner la concurrence. Le marché se substitue à l'Etat.

Les marchés financiers mondialisés imposent la dérégulation. Le marché mondial devient la référence des normes de consommation et de production, le travail est la variable quasi unique d'ajustement. La précarisation devient la règle. Les statuts sont considérés comme des privilèges désuets. La protection sociale publique et toute la redistribution sont présentées comme un frein et un luxe.

L'idéologie néo-libérale, relayée par les médias, a fait passer l'idée de la supériorité du fonctionnement du secteur privé sur le public. Présentée comme plus efficace, la libéralisation avec la concurrence qui en découle se fait au nom du consommateur à qui on promet pêle-mêle des réductions de tarifs, une meilleure qualité de service, moins de bureaucratie pour l'utilisateur et plus d'amabilité pour le client. Les consommateurs sont sensibles à ces arguments, même si aujourd'hui, l'expérience a démontré que les tarifs augmentent toujours et dans tous les domaines avec la privatisation.

Les conséquences en deviennent des fatalités nécessaires : la flexibilité pour les salariés des services publics, la fin des tarifs uniques ou des moyennes pour libérer les prix des produits les plus rentables.

Pour obtenir facilement le consentement de l'opinion, la stratégie la plus souvent utilisée consiste à organiser préalablement le sabotage des services publics afin que l'inefficacité puisse servir de prétexte à leur privatisation. C'est ainsi que dans un cahier de politique économique de l'OCDE on peut lire les recommandations suivantes : *« Si l'on diminue les dépenses de fonctionnement il faut veiller à ne pas diminuer la quantité de service quitte à ce que la qualité baisse. On peut réduire, par exemple, les crédits de fonctionnement aux écoles et aux universités, mais il serait dangereux de restreindre le nombre d'élèves ou d'étudiants. Les familles réagiraient violemment à un refus d'inscription de leur enfants mais non à une baisse graduelle de la qualité de l'enseignement. Cela se fait au coup par coup, dans une école et non dans un établissement voisin, de telle sorte que l'on évite un mécontentement général de la population »* .

Pour fabriquer ce consentement, il faut signaler le rôle prépondérant des médias dominants qui sont pour la plupart aux mains de gigantesques conglomérats ayant un intérêt direct à ces politiques de régression sociale ou qui sont sous tutelle politique.

Chapitre III : les services publics locaux à l'épreuve des politiques libérales

Les politiques locales, en cédant aux sirènes du libéralisme obéissent à leur manière à ces logiques bradant le patrimoine local et des secteurs entiers aux grands trusts capitalistes (eau, assainissement, restauration scolaire, gestion du foncier etc.). Les grands propriétaires immobiliers, les grosses entreprises et les actionnaires sont le plus souvent les seuls grands bénéficiaires de ces choix. Les exemples les plus marquants sont sans doute les privatisations des services tels que l'eau et l'assainissement au profit des deux potentats Véolia (ex Vivendi/CGE) ou la Lyonnaise des eaux qui se sont souvent révélées désastreuses pour les consommateurs, tant au niveau des tarifs que de la qualité du service sans parler des conséquences dévastatrices pour les personnels.

Aux privatisations frontales succèdent les privatisations larvées. S'appuyant sur les textes de décentralisation et les modifications du Code des Marchés Publics, les collectivités territoriales n'hésitent pas à « sous traiter » tout ou partie des services y compris la gestion des ressources humaines et ceci par le biais de la passation des marchés ou de la délégation de services publics au point que certaines collectivités, comme les régions, les communautés d'agglomération ne sont que des donneurs d'ordre. Les communes et les départements qui intervenaient jusqu'à maintenant en gestion directe tendent à déléguer eux aussi laissant penser qu'ils restent maître d'oeuvre alors que l'argent public contribue à l'enrichissement des potentats locaux et des trusts internationaux, et sert de support à des politiques de prestige et de communication.

En matière de gestion, la rentabilité immédiate et le moindre coût sont privilégiés au détriment de l'intérêt des usagers et de la qualité des services publics locaux. Ces choix privent la population d'un droit d'accès égal à ces services vitaux, pivot d'un développement équilibré. Ils dilapident le patrimoine public.

Cette logique de rentabilité purement financière est mesurée par des indicateurs uniquement quantitatifs et à court terme. Elle conduit à l'abandon des politiques de prévention, des actions innovantes et appropriées à la réalité du terrain au profit des politiques de répression et de régression sociales laissant pour compte les populations les plus fragiles.

Les élus locaux qui sont pour certains aussi des parlementaires ont trop longtemps validé ces choix libéraux et de désengagement de l'Etat pensant ainsi augmenter leur zone d'influence et leur notabilité.

Chapitre IV : La reconquête des services publics, leur développement, l'égalité d'accès : une alternative au néo-libéralisme.

Aujourd'hui, le débat sur les services publics s'est imposé comme un débat de choix de société. Autour d'eux se concrétisent les affrontements entre l'efficacité et l'égalité, le marché et les droits, les entreprises publiques et la concurrence. Ils sont présents à toutes les échelles d'intervention, au niveau local dans les politiques municipales, départementales et régionales, au niveau national avec les péréquations et l'aménagement du territoire, au niveau européen avec l'avalanche de directives pour ouvrir le marché européen, au niveau mondial avec l'accord sur le commerce des services. Ils sont aussi au centre des mouvements sociaux, des luttes de travailleurs des entreprises du secteur public sur les revenus, l'emploi et les statuts, des usagers sur l'accès, les prix et la qualité des services, des écologistes sur la prise en compte des écosystèmes, des mouvements de lutte contre les exclusions et pour l'accès au logement, les inégalités et les discriminations, des mouvements de solidarité internationale.

Les services publics sont un instrument essentiel de la solidarité sociale en garantissant l'égalité d'accès avec un prix égal pour tous aux droits fondamentaux sur l'ensemble du territoire. Ils opèrent ainsi une redistribution non monétaire et collective. Ils sont un instrument de la justice sociale et de la citoyenneté et donc de la démocratie. En répondant aux besoins sociaux fondamentaux ils participent de l'amélioration du niveau de vie, ils sont un instrument de lutte contre l'insécurité sociale et un outil majeur de la transformation sociale.

Placés résolument et volontairement en dehors des logiques marchandes, ils garantissent des principes fondamentaux : continuité, accessibilité, qualité, égalité de traitement, péréquation tarifaire et obligation de fourniture. Ainsi ils contrarient forcément les grands groupes financiers et industriels qui dirigent la mondialisation des productions du commerce.

La logique libérale, dont la proposition de traité constitutionnel européen en est l'exemple, tente par tous les moyens d'intégrer dans les esprits et sur le terrain que les services publics peuvent très bien être rendus par des sociétés privées et des entreprises publiques à statut privé. C'est pour cela qu'il nous faut refuser toute délégation de service au secteur marchand et tout mettre en œuvre pour que les compétences des collectivités territoriales, objet de convoitise des sociétés privées, se fassent en régie.

Chapitre V : La démocratisation et la transparence des services publics un enjeu essentiel pour les reconquérir et les renforcer:

C'est pour répondre aux demandes et aux besoins des citoyens que les communes, dès l'origine, sont devenues les autorités organisatrices des services publics: besoins d'écoles, de santé, de transports locaux et inter-cités, de distribution de courrier etc....et, plus tard d'éclairage public, d'électricité, plus récemment de loisirs sportifs et culturels, lecture publique, de Centres de Loisirs associés à l'Ecole, de crèches, de services d'accueil de la petite enfance, de services d'aides aux personnes. C'est pour répondre à des besoins sociaux et d'aménagement du territoire que les départements ont eu en charge des missions de solidarité à travers la mise en œuvre des politiques sociales et d'aménagement routier par exemple et plus récemment les régions dans les domaines de l'éducation, de la formation,... Pour autant tous les usagers consommateurs-citoyens sont exclus de toute information, consultation et concertation sur les choix en matière d'investissement, d'orientation, de fonctionnement et d'évaluation.

Les agents dans la diversité de leurs métiers sont les producteurs des services, des prestations. Ils sont responsables de la mise en œuvre des missions et disposent de moins en moins des moyens nécessaires, de l'autonomie et de la reconnaissance utile pour répondre aux besoins des populations

et des usagers. Le plus souvent niés dans leur savoir faire, réduits au rôle d'exécutants d'ordres hiérarchiques, d'une hiérarchie sans cesse renforcée au détriment des emplois de terrains, les agents sont de plus en plus « souffrants au travail ».

Il n'y a pas un secteur qui échappe à cette dure réalité. Fruit des politiques de management basées sur l'individualisation des tâches, les notions de mérite, la stigmatisation des échecs, le développement de la polyvalence des emplois et la déqualification des métiers, le développement de différentes formes de précarisation de l'emploi et la suppression des postes de terrain, ils sont souvent désignés coupables des dysfonctionnements, responsables des erreurs de gestion et par voie de conséquence des sous-traitances présentées comme la seule alternative. Leur mal être est révélateur de cette mécanique de morcellement, d'éclatement pour créer de la sous-traitance et de la segmentation professionnelle et ainsi laminer le service public.

Il n'y a pas de contradiction entre la défense des intérêts des travailleurs de ces services publics et leur démocratisation car leur remise en cause par les politiques néo-libérales, la référence à la souplesse du marché, la privatisation n'ont d'intérêt, de sens qu'à la condition de la précarisation de l'emploi, de la remise en cause de certaines avancées du droit du travail et des garanties statutaires.

La résistance des agents aux réorganisations et aux restructurations est la condition nécessaire pour ouvrir le débat public sur la nature des modernisations et, à partir de là, sur la démocratisation à mettre en oeuvre et les combats communs à engager pour les défendre et les améliorer.

Le coût salarial induit par le recours à des professionnels formés, reconnus et respectés dans leurs droits et leur conditions de travail doit être vécu comme un investissement et non comme une charge pour l'avenir et la collectivité. IL gagne alors la comparaison avec le coût réel du recours à l'externalisation sous toutes ses formes.

La recherche de l'alliance entre les travailleurs et les usagers des services publics renforce les positions des uns et des autres et est indispensable pour défendre, rénover, améliorer, démocratiser, reconquérir, suivant les cas, les services publics.

Pour la Fédération Sud CT cette démocratisation passe par :

- la reconnaissance de la qualité d'expert des salariés en renforçant leurs droits à l'expression, à la formation, à la participation, à l'organisation et à la conception du service public.
- la reconnaissance de la qualité de citoyen des usagers dans des instances représentatives.

Dans ce cadre la fédération Sud CT se prononce pour la création de conseils de service public tripartite usagers, élus et salariés à chaque niveau géographique et pour chaque activité. Les représentants des usagers étant élus sur des listes présentées par des associations des usagers des services concernés tels les fédérations des parents d'élèves pour les écoles primaires et maternelles, et les représentants des salariés sur des listes présentés par des syndicats.

Ces commissions tripartites devront avoir de réels pouvoirs notamment pour :

- déterminer les grands choix en matière d'investissements, d'implantations, de services à créer... évaluer l'efficacité des services rendus et la satisfaction des besoins,
- s'assurer de la mise en oeuvre des principes d'égalité d'accès, d'adaptation, de qualité et d'efficacité, de solidarité sociale et territoriale, qui régissent chaque service public,
- donner des avis et recommandations, consultatifs ou suspensifs selon les cas, sur les programmes d'investissements, l'organisation des services, leurs plans d'objectifs à moyen terme, leur politique tarifaire,
- mener des études, conduire des enquêtes, réaliser des expertises sur tous les domaines de sa compétence,

La Fédération Sud Collectivités Territoriales s'inscrit avec l'Union syndicale Solidaires dans le mouvement de défense des Services Publics dans le cadre de l'association " Convergence nationale des collectifs de défense et développement des services publics ".

Elle s'engage résolument dans ce combat aux côtés des usagers et invite l'ensemble des territoriaux à prendre les initiatives locales pour demander, si ce n'est exiger, de leurs employeurs la mise en place de politique de maintien, de développement et reconquête des services publics.

Chapitre VI : Des propositions pour les services publics locaux

1 - En matière de Petite Enfance

La mise en œuvre du décret 2000 et de la Prestation Sociale Unique ont largement modifié les conditions d'accueil du jeune enfant et les conditions de travail des personnels. Tout le travail de ces 20 dernières années sur la prévention, la pédagogie, le travail d'équipe, la place de l'enfant, le respect de ses rythmes et de son développement se délite, du fait du paiement à l'heure effective de présence.

Dans les crèches familiales, peu à peu, on arrive à la situation dénoncée depuis plusieurs années déjà : le service public pour les pauvres, le choix ou le privé pour les riches.

La réforme du financement des structures via la PSU a des conséquences directes sur le salaire des assistantes maternelles qui pour maintenir leur pouvoir d'achat doivent accueillir 4, 5 ou 6 enfants dans une même journée en accueillant 3 enfants à la fois au lieu de 1, 2 ou 3 avant.

Parallèlement, de plus en plus d'entreprises privées ouvrent des structures avec des temps d'accueil parfaitement adaptés aux horaires du personnel de l'établissement (ex : la crèche d'un centre commercial reste ouverte jusqu'à 21h et ouvre le samedi), sans bien sûr, aucune compensation pour le personnel exerçant ces horaires décalés et bafouant le rythme de l'enfant.

Avec ce système comptable, l'Etat est parvenu à multiplier le nombre de places d'accueil et ce, au détriment des enfants et des personnels.

Enfin, ce système cherche à adapter les structures d'accueil à la déréglementation du monde du travail (horaires tardifs ou du dimanche) ou à la précarité de l'emploi (temps partiels imposés). 1-8 Dans le contexte de pénurie de places en crèches et de manque de personnels qualifiés un projet de décret vise à remettre en cause la réglementation établie par le décret du 1er Août 2000. La Fédération Sud CT se prononce contre ce décret porteur de régressions importantes.

En France, la scolarisation étant obligatoire à partir de 6 ans, et compte tenu des choix qui sont faits, le statut de l'école maternelle est amené à disparaître. Il est impératif, compte tenu du probable devenir des écoles maternelles et de la situation professionnelle des ATSEM d'engager une réflexion particulière sur le sujet.

Les ATSEM confrontées à leur double hiérarchie: leur employeur le maire, et l'enseignant (sous couvert de l'inspection académique) sont démunies en cas de conflits. Nous revendiquons une charte nationale où sont définies leurs tâches, droits et devoirs pour ne pas les laisser subir le libre arbitre des désirs et exigences des directions des écoles.

Pour faire face à ces nombreuses évolutions en cours ou à venir, la Fédération mettra en place un groupe de travail préparatoire à l'organisation d'une AG nationale des adhérent(e)s du secteur de la Petite Enfance avec pour objectif :

- analyser les évolutions du secteur,
- élaborer une plate-forme revendicative qui prenne en compte l'intérêt des enfants et réponde aux inquiétudes et aux attentes des professionnels
- proposer aux parents usagers de lutter ensemble :
 - a) pour la création en nombre suffisants d'équipements de qualité accessibles gratuitement à toutes les familles et fonctionnant avec des personnels qualifiés ayant des responsabilités et un salaire en fonction de leur qualifications.
 - b) pour mettre en place des modes d'accueil qui tiennent compte prioritairement, de l'enfant, respecte son rythme lui donne des repères dans un cadre rassurant afin qu'il ait une vision moins violente de la société dans laquelle il devra se construire.

La Fédération se battra pour le développement de structures publiques de mode de garde de la petite enfance.

2 - En matière de culture et de lecture publique

Aujourd'hui, l'accès à la culture et à la lecture publique devient un enjeu des politiques locales autour de l'ouverture de nouveaux équipements et de l'ouverture le dimanche .

On assiste ainsi à :

- la suppression de la gratuité
- la mise en place de gros projets culturels « vitrines » qui privent de moyens d'autres services culturels, notamment des services de proximité moins valorisants pour l'image de la ville ou de la collectivité.
- un discours techniciste sur les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) comme remède miracle pour accéder à la culture, sans s'attaquer à l'illettrisme et aux discriminations sociales et culturelles.
- la création de nouvelles bibliothèques avec un fonctionnement basé sur des ouvertures maximum avec un personnel minimum
- des privatisations partielles de certains services culturels : ex : sous-traitants pour certaines tâches : couverture de livre, notices de catalogues (Catalogage BNF aux Philippines),
- une ouverture du dimanche de plus en plus demandée par les élus et les conservateurs...
- un début d'entrée du secteur marchand dans les pôles culturels: cafétéria privée..
- une baisse du volume d'acquisition des BM et peu ou pas de liberté concernant les acquisitions, centralisation accrue, contrôle et reprise en main et donc baisse de la qualité des acquisitions (uniformisation, pensée "politiquement correcte"...))
- des dégradations des conditions de travail, horaires étalés et décalés, le personnel devient un simple exécutant, recours à des emplois précaires, baisse du nombre de postes ouverts aux concours, problème des reçus-collés, recrutement des contractuels au lieu d'embaucher sur les listes d'aptitude....

Pour la Fédération Sud CT, une culture et une lecture publique non marchande sont possibles. En matière de bibliothèque, la Fédération SUD CT propose de passer d'une logique stricte d'équipement (au détriment de petits points lecture) à une logique de projet de développement des territoires.

Nous défendons une conception d'éducation populaire des disciplines artistiques.

Nous nous prononçons pour la gratuité de tous les services culturels et contre le travail du dimanche dans les bibliothèques.

Pour poursuivre le travail de l'atelier du pré-congrès la fédération mettra en place un groupe de travail culture/lecture publique.

3 - Dans le secteur social, et plus précisément dans les Départements,

Le transfert d'une grande partie de l'action sociale de l'Etat vers les Départements lors de la première décentralisation avait pour objectif, sous couvert de proximité et donc de meilleure analyse des besoins, de parvenir à maîtriser un budget d'action sociale exponentiel.

Le transfert de l'Etat vers les Départements du financement de l'allocation RMI est particulièrement parlant. Alors que l'Etat ne parvenait pas à enrayer une très forte croissance du nombre de bénéficiaires compte-tenu de la dégradation de la situation économique et sociale, les Départements qui n'ont pas bénéficié des transferts financiers à hauteur des besoins nouveaux devront trouver les moyens de le faire, au détriment de leur mission d'insertion, et sans que joue la solidarité nationale. On commence ainsi à assister dans certains départements particulièrement touchés à la mise en place de politiques plus répressives pour les bénéficiaires du RMI.

Cette gestion comptable de l'action sociale s'accompagne dans la pratique des travailleurs sociaux, d'un glissement de l'accompagnement social vers le contrôle social des personnes.

La multiplication des dispositifs (RMI, FSL, APA, etc...) a fortement impacté la nature même du travail social dans les Départements avec :

- des tâches supplémentaires imposées sans véritablement de nouveaux moyens ;
- une déqualification de leur métier par le glissement des missions des travailleurs sociaux vers des tâches administratives (gestionnaires de procédures) au détriment de la relation, socle de l'accompagnement social.

En réponse aux résistances des travailleurs sociaux confrontés à ces évolutions, les employeurs ont multiplié les recrutements de cadres intermédiaires au détriment de celui de travailleurs sociaux de terrain. Cette politique de recrutement a plusieurs finalités :

- acheter la docilité des travailleurs sociaux en leur « offrant » enfin des perspectives de carrières inexistantes jusque-là dans le secteur social ;

- encadrer (au sens propre du terme) les possibles velléités de travailleurs sociaux qualifiés « d'arrière-garde » qui voudraient encore faire du relationnel, en plaçant au plus près d'eux des cadres en charge de faire appliquer les politiques départementales de gestion comptable dans le secteur social ;
- disposer d'un personnel départemental docile et en connaissance des situations, prêts à suppléer des travailleurs sociaux « trop » scrupuleux au regard de leur éthique professionnelle lors des échanges « partenariaux ».

Parallèlement, on a assisté à une forte perte de repères politiques chez les travailleurs sociaux, qui s'impliquent moins, de manière collective, aux côtés des populations les plus démunies. Cette perte « apparente » est la conjonction de plusieurs facteurs :

- leur impuissance liée au manque de moyens face à la paupérisation accrue des populations qu'ils rencontrent conduit à une certaine résignation ;
- cette paupérisation grandissante gagnant aussi les professionnels du travail social et les amène à une plus grande prudence vis-à-vis de leurs employeurs.

Les formations dispensées aujourd'hui par les IRTS orientent les nouveaux travailleurs sociaux non plus vers un questionnement des conséquences pour les usagers des politiques sociales, mais vers la gestion (y compris comptable) de cette exclusion à travers la maîtrise de dispositifs visant à la quantifier, la contenir et la contrôler.

Mais les foyers de résistance ne sont pas tous éteints et ne demandent qu'à être ravivés. Ainsi, au-delà de la dimension sociétale générale, certains travailleurs sociaux se sont sentis particulièrement concernés par le projet de loi de prévention de la délinquance qui les touchent aussi dans leurs pratiques professionnelles et leur relation aux usagers.

La Fédération SUD CT s'est engagée depuis 3 ans pour le retrait de ce projet de loi et fait de son abrogation une priorité.

Plus généralement, la reconquête du sens du travail est un objectif dans beaucoup de nos secteurs professionnels. C'est une priorité dans le secteur social pour revitaliser ce service public, lui donner les moyens d'agir efficacement avec les usagers et ne plus être un rouage des politiques sécuritaires ou génératrices d'exclusion. Toutes les évolutions dans l'organisation et l'exercice du travail social devront être définies en prenant véritablement en compte les propositions de ceux qui le pratiquent.

Cette reconquête du sens du travail doit s'accompagner de la reconnaissance statutaire des professionnels de terrain, en particulier avec une intégration en catégorie A pour les professions sociales soumises à Diplôme d'Etat après 3 années d'études.

4 – En matière de développement durable et de défense de l'environnement

Nos collectivités communiquent beaucoup sur le Développement durable. Sans rejeter ce qui peut se faire et qui peut être totalement désuet au regard des nécessités et des gaspillages humains et environnementaux à l'œuvre; l'objectif pour nous est de passer du simple affichage à de véritables choix politiques dans tous les domaines d'activités pour lesquelles nos collectivités sont particulièrement concernées.

Le Développement Durable c'est :

- Répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs" (Rapport Brundtland, 1987),
- Concilier une nécessaire justice sociale, des échanges économiques équitables et une protection accrue de l'environnement. (Rio 1992).

Or le bilan est accablant, l'élaboration et la mise en oeuvre des stratégies de développement durable, n'ont pas ou peu été suivies. Pire, les inégalités, les injustices, les problèmes environnementaux ont considérablement augmentés voir se sont aggravés...(Johannesburg 2002)

Les villes et les territoires ruraux sont directement touchés par un développement non durable, et ont à gérer, au plan social comme au plan économique, les conséquences de la mondialisation des activités : problèmes aigus de nuisances (pollution de l'air, déchets, assainissement, bruit, risques industriels, etc.), chômage et exclusion, conduisant à des ségrégations sociales et spatiales, avec le

constat que, souvent, les zones les plus en difficulté subissent les plus graves problèmes d'environnement.

Intégrer la notion de Développement Durable dans les services publics locaux, ce n'est pas seulement la mise en place d'un tableau de bord concernant la gestion de l'eau, les déchets, du tri sélectif, de l'énergie, des déplacements dans la collectivité avec la mise en place de gestes éco-citoyens (fermer la lumière, l'écran veille de l'ordinateur, utiliser le papier recto/verso....)

Les collectivités territoriales, en raison de leurs pouvoirs et compétences, de leurs moyens et de leur proximité, sont des acteurs essentiels en vue d'atteindre les objectifs fixés par le développement durable pour la défense de l'environnement.

Les collectivités territoriales ont des responsabilités importantes dans ce domaine. Gestion de l'eau et des déchets, organisations des transports, développement parfois inconséquent de l'urbanisme, aménagement du territoire : autant de compétences qui leur incombent.

Peu de choses ont avancé depuis notre Congrès de 2003 où nous avons affiché nos revendications qui restent actuelles.

L'eau est par définition un bien universel, elle est indispensable à la vie de l'homme. De par la loi, nul ne peut se l'approprier. Les pouvoirs publics ont donc la responsabilité pleine et entière de la gestion de l'eau, de la fourniture à la distribution de l'eau potable, de la collecte aux traitements de l'eau usée. Ils ont également un devoir de protection de la nappe phréatique et de gestion des eaux pluviales et de ruissellement. Il faut donc mettre en œuvre une gestion publique et globale de l'eau, excluant les sociétés privées et tenant compte non seulement de son origine mais aussi de toutes les activités qui peuvent interférer sur sa qualité et ainsi créer des pollutions. Cette mise en œuvre ne peut se faire dans un premier temps que par la mise en régie directe de la gestion et fourniture de l'eau pour arriver à un service national déconcentré de l'eau.

La gestion des déchets n'est pas seulement une action contre le gâchis et les nuisances, c'est une action pour économiser les ressources naturelles, valoriser les matières et matériaux qui peuvent l'être et réduire les pollutions. Il conviendra de :

- mettre en place une collecte sélective tenant compte de la proximité, des coûts de transport et de traitement, du caractère nocif, insalubre ou dangereux des déchets, des conditions de travail et de sécurité des agents qui en seront chargés ;
- réduire la production de déchets à la source ;
- limiter la mise en décharge à l'ultime phase d'élimination des déchets de déchets ;

Les collectivités locales ont en charge l'organisation des transports urbains, intercommunaux, départementaux et inter-départementaux, régionaux. L'utilisation des transports collectifs doit être privilégiée par rapport à l'utilisation des transports individuels consommateurs d'énergie. Les collectivités doivent veiller à ce qu'ils répondent aux attentes des populations en terme de coût, de proximité, de rapidité. L'aménagement urbain et la conception de l'évolution de nos villes doivent permettre une accessibilité à tous les moyens de transports, avec une priorité pour les modes non polluants (espaces cyclables, piétonniers,...).

Gérer et allier l'activité économique et l'urbanisation que ce soit en milieu rural ou en zone urbaine à l'échelon d'un ensemble de communes, d'un département, d'une région, nécessite une cohérence de solidarité. Il faut impérativement ne pas opposer les territoires ruraux, aux territoires urbains ou industriels et mettre en œuvre une solidarité et un équilibre respectant la diversité des éléments constitutifs de ses territoires (ruralité, urbanisation, activités économiques, Espaces naturels et verts, équipements collectifs, les infrastructures routières et ferroviaires, transports et déplacements, services publics de proximité...).

L'agriculture représente environ 20% de notre économie sur 80% du territoire. c'est un thème indissociable des débats sur ; l'alimentation, l'aménagement du territoire, la ruralité, la gestion de l'eau, ... Le recours à une agriculture intensive et productiviste, à la monoculture, à la surexploitation des sols, est à condamner. Les résultats de cette agriculture sont là ; pollution des eaux par les nitrates, les pesticides et les herbicides, surproduction, excès d'irrigation avec toutes les

conséquences sur la santé en général et directement celles producteurs (les salariés de l'industrie chimique et les paysans). Le développement durable appelle à une autre orientation pour une agriculture plus diversifiée, plus extensive. Cela suppose un aménagement du territoire conciliant environnement, agriculture et économie.

Le droit à une alimentation saine, diversifié, répondant aux critères de sécurité alimentaire pour tous doit prévaloir sur les choix économiques des multinationales (farines animales, OGM, Clonage, semences, intrants pesticides, herbicides, fongicides,...) ; qui jouent aux apprentis sorciers et n'ont qu'un objectif : celui de devenir incontournable. Le principe de précaution doit prévaloir, on ne peut mettre sur le marché des produits qui n'offrent pas les garanties nécessaires en terme de santé publique, des produits dont on ne connaît pas les effets à long terme sur la faune et la flore. On ne peut cautionner une agriculture qui ne tient pas compte des problèmes d'environnement, de la biodiversité, des conséquences économiques sur le long terme. Par ailleurs, le commerce des matières premières, notamment alimentaires avec les pays pauvres doit reposer sur la notion d'échanges équitables et non de domination et d'exploitation. A cet effet, SUD Collectivités Territoriales favorisera la promotion du commerce équitable.

Les décisions, les choix et les engagements environnementaux doivent avoir pour objectifs :

- la préservation de la santé et de la salubrité publiques
- la préservation du cadre de vie et de l'environnement au sens large du terme
- le bien être l'ensemble des populations dans un traitement égalitaire
- la préservation de la qualité de vie des habitants
- la préservation de la qualité des territoires et des paysages.

Pour cela, nous ne devons pas être des observateurs et des consommateurs passifs, mais des acteurs impliqués dans les processus décisionnel. Il nous faut donc s'investir et agir à tous les niveaux dans les instances de concertation à l'échelon du territoire, dans les CTP, les CHS-CT, les comités d'hygiène départementaux, les commissions.

Avec les associations des défense des services publics, nous revendiquons et agissons pour réintroduire, dans le secteur public non concurrentiel, la gestion et la distribution de l'eau et de l'énergie, la gestion des déchets, des espaces naturels, des transports et de la restauration collective.

En résumé, notre compréhension de la notion de Développement Durable :

- Ne doit pas avoir peur de la complexité d'une analyse tenant compte de la prévention face aux enjeux environnementaux et remettant en cause notre façon de produire et de consommer, de construire notre société, d'aménager nos territoires
- Doit être également solidaire au plan économique non seulement vis à vis des échanges Nord/Sud, mais également Nord-Nord en créant une économie de solidarité basée sur le mutualisme, la répartition équitable, la coopération (filiales courtes, marchés locaux, économies solidaires...). En ce sens, le développement durable ne peut être un alibi ou outil de marketing ; il est incompatible avec libéralisme et capitalisme.
- Doit être socialement partagée, c'est à dire que les décisions et leurs applications doivent être largement débattues, construites et comprises par tous au titre de la démocratie et ce, non seulement avec les représentants de la société civile, mais avec l'ensemble de la population.

Notre perception du Développement Durable, ambitieuse, doit être Solidaire et Partagée.

QUELLE ORGANISATION TERRITORIALE ?

Chapitre 1: la décentralisation Raffarin

Lors de notre précédent congrès, nous avons souligné que les premières lois de 1982 ont eu dans un premier temps un effet positif, tant pour les personnels que pour les usagers, en les rapprochant des lieux de décision. Mais elles ont aussi très vite marqué leurs limites.

Chacun a pu constater des dérives pour ne pas dire le dévoiement du système : détournement des fonds publics à des fins privées au travers des aides aux entreprises, de la défiscalisation, des pratiques clientélistes qui peuvent aller jusqu'au trucage des marchés publics et à la corruption.

La décentralisation a également généré d'importantes inégalités de traitement des usagers des services publics, d'une part en fonction des choix politiques opérés par les collectivités, d'autre part en fonction des moyens mis en œuvre. On peut souligner là-encore les carences de l'Etat qui n'assure pas son rôle de contrôle de légalité et de garant de la cohésion et de la solidarité nationale.

Devant ce bilan plutôt mitigé, la Fédération SUD CT s'est sans ambiguïté prononcée contre la loi de décentralisation «Raffarin» qui visait avant tout à diminuer l'imposition sur le revenu et supprimer autant que possible l'emploi public pour ne garder que les missions régaliennes de l'Etat (essentiellement, impôts justice et sécurité partiellement).

La loi du 13 août 2004, précédée par celle du 18 décembre 2003 sur le transfert du financement et de la gestion du RMI /RMA aux Départements, répond clairement à une volonté de désengagement de l'Etat à tous les niveaux et à la mise en pièces de ses services avec à terme leur privatisation directe ou rampante.

La Fédération SUD CT réaffirme sa ferme opposition à ce processus de décentralisation, qui se fait avec transfert des charges sur les Collectivités Territoriales sans garantie ni dans l'immédiat, ni dans le temps des moyens financiers suffisants pour pérenniser ces services ou prestations. Il n'a pas fallu attendre longtemps pour voir la fiscalité locale augmenter très fortement,.

La Fédération SUD CT se prononce pour l'abrogation des lois de décentralisation Raffarin qui ne répondent en aucun cas à une meilleure proximité des services publics pour les citoyens.

Pour ce qui concerne les dispositifs de solidarité nationale tels que le Revenu Minimum d'Insertion (RMI), l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA), etc., ce sont des missions nationales qui relèvent de la responsabilité de l'Etat, lequel doit en garantir la qualité, l'égalité d'accès, de traitement et de droits de l'ensemble des bénéficiaires, sur tout le territoire et autant de temps que cela sera nécessaire. L'Etat doit en garantir le financement sans que celui-ci pèse sur la fiscalité locale et soit soumis aux choix politiques et/ou contraintes budgétaires de chaque collectivité

Pour ce qui concerne la mission du service public de l'éducation, c'est une mission nationale qui relève de la responsabilité de l'Etat, lequel doit garantir la qualité de l'enseignement public, l'égalité d'accès, de traitement et de droits de l'ensemble des élèves sur tout le territoire et tout au long de leur scolarité.

La Fédération souhaite qu'une réflexion s'engage, avec les autres fédérations des secteurs publics concernés dans le cadre de l'Union syndicale Solidaires, sur l'organisation administrative et territoriale la plus appropriée pour un service public de proximité de qualité, dans le respect des principes d'égalité de prestation et d'accès des usagers.

Ce débat sur l'avenir de la décentralisation devrait être l'occasion de corriger les dérives préexistantes et de renforcer les garanties d'égalité d'accès et de traitement pour les usagers et pour les fonctionnaires. Cela passe par :

- instaurer un statut unique de la Fonction Publique,
- définir clairement dans une loi organique les compétences qui relèvent des collectivités territoriales et à quel échelon et celles qui relèvent de l'Etat,

- encadrer le principe de libre administration des collectivités avec recentrage sur ces compétences obligatoires, limitation du recrutement direct, exercice préalable et véritable du contrôle de légalité, lutte contre les phénomènes de corruption
- renforcer le rôle de cadrage et les pouvoirs de contrôle de l'Etat qui garantissent l'égalité de traitement des usagers sur tout le territoire
- refondre l'ensemble de la fiscalité, avec transfert des moyens à hauteur des missions ; redonner son sens à l'impôt direct
- donner une place centrale aux usagers, avec une représentation assise sur une élection ; créer une instance de concertation qui réunisse les salariés et les usagers sur les questions de services publics (évaluation des besoins, des services rendus, développement, etc.) ; faire une information réelle auprès des usagers ; organiser les conditions d'une mobilisation citoyenne.

Chapitre 2 : garantir les droits des personnels transférés

La Fédération SUD CT a pris acte du transfert des personnels de l'Education Nationale à compter du 1^{er} janvier 2006 et de celui des agents de la DDE à compter du 1^{er} janvier 2007.

Les personnels transférés, et en particulier les personnels techniques de l'Education nationale, ne doivent pas subir une double-peine :

- une première fois parce qu'ils n'ont pas choisi d'être transférés
- une seconde parce qu'ils ne bénéficieraient pas des mêmes droits que les agents des collectivités locales, tout en perdant les garanties que leur procurait le statut d'agent de l'Etat.

Dès lors, la Fédération SUD CT s'engage à développer, partout où c'est possible, un travail en commun avec les syndicats concernés en direction des personnels transférés pour défendre au mieux leurs droits et leurs conditions de transfert.

Elle revendique notamment l'intégration de tous les précaires et le remplacement de tous les agents quittant la collectivité (mutation, départ en retraite,...).

En attendant l'obtention d'un statut unique des 3 fonctions publiques, la Fédération SUD CT se prononce, soit pour le maintien des droits acquis, soit pour l'alignement sur ceux du personnel en place s'ils sont plus favorables.

En matière de régime indemnitaire, la Fédération SUD CT s'oppose à toute discrimination entre les agents ayant choisi les statuts particuliers des établissements d'enseignement (soit par détachement, soit par intégration) et les cadres d'emplois techniques de la Fonction Publique Territoriale.

La Fédération SUD CT combattra toute privatisation des services d'entretien et de restauration des établissements scolaires et des services d'entretien et d'étude relevant du ministère de l'Equipement.

Ces revendications concernent l'ensemble des personnels transférés, quelque soit leur administration d'origine, et devront prendre en compte les problématiques spécifiques à chaque corps ou service.

Chapitre 3 : l'intercommunalité, évoluer vers une vraie collectivité territoriale

Les intercommunalités ont deux spécificités essentielles :

- leurs compétences sont des compétences déléguées par d'autres collectivités territoriales,
- les élus représentants la collectivité ne sont pas élus au suffrage direct, mais désignés par les conseils des collectivités membres de l'intercommunalité.

Pour la Fédération SUD CT, ce mode de désignation est une atteinte à la démocratie et elle revendique l'élection au suffrage direct des élus des intercommunalités.

Le développement des structures intercommunales pose à nos équipes syndicales de nouvelles problématiques. Les compétences de base et historiques sont souvent oubliées, délaissées ou bien même déléguées au privé, avec parfois la conséquence, voulue ou non, d'éviter la création d'instances paritaires.

Ces nouvelles structures reproduisent les mêmes disparités de taille et de budgets que dans les communes, départements ou régions. Disparité de statut également, entre :

- les syndicats (SIVU, SIVOM, à la carte, mixtes) sans fiscalité propre, qui permettent de gérer des activités ou des services publics
- et les communautés urbaines, de communes ou d'agglomération, disposant d'une fiscalité propre avec des statuts et compétences minimales obligatoires.

Il en découle une reproduction des inégalités entre « collectivités », tant pour les usagers que pour les personnels.

Nos syndicats se trouvent également confrontés à la question des disparitions de communes par le biais de fusion de communes. Ceci est souvent une question de concurrence entre territoires qui, sous couvert de solidarité, ne cherchent qu'à être plus forts et faire des économies d'échelles.

De même, les transferts de compétences et de services peuvent s'accompagner de nouvelles délégations de services publics, avec à la clé de nouveaux risques de privatisations.

D'un point de vue plus global, le repositionnement des collectivités territoriales pour tendre vers une harmonisation européenne est remis à l'ordre du jour. La décentralisation Raffarin a conforté les régions dans un rôle prépondérant. Celles-ci disposent d'une forte notoriété et présence médiatique, ainsi que des compétences en expansion et plutôt stratégiques : économie, aménagement du territoire, éducation, formation professionnelle, ... C'est aussi la Collectivité Territoriale qui contractualise globalement avec l'Etat, les autres ne pouvant le faire que partiellement.

Depuis le transfert des personnels de l'Education Nationale, elles ont connu une explosion de leurs effectifs, en particulier avec l'arrivée importante d'agents de catégorie C dans des collectivités à fort taux d'agents de catégorie A.

On voit parallèlement apparaître des projets plus ou moins aboutis de nouvelles territorialisations des services départementaux calquées sur les pays, pour le moment sous forme de déconcentrations d'activités et d'instances décisionnelles. Mais que restera-t-il à terme de l'échelon départemental ?

D'ores et déjà, dans le cadre des transferts existants, la Fédération SUD CT peut développer certaines pratiques syndicales :

- Avoir en amont toutes les informations, communication des dossiers et éléments des conditions de transfert de compétences et services,
- Etre vigilant sur les conventions entre collectivités qui peuvent être des moyens détournés pour arriver à des privatisations.
- Interpeller les CTP afin de connaître et d'appréhender les objectifs des programmes politiques mis en œuvre dans la collectivité et leurs conséquences sur les services et les agents (organisation du travail, restructurations, organigramme, missions, etc..)
- Dans les transferts de compétences, voir s'il n'y a pas d'opportunité à améliorer le statut des personnels, par exemple par la titularisation à temps plein des agents contractuels dans la nouvelle structure d'accueil dont la taille le permet.
- Garder une grande vigilance pour que le passage à l'intercommunalité ne génère pas de la ségrégation sociale par la mise en place ou l'augmentation des droits d'entrée acquittés par les usagers.

Nous revendiquons :

- L'élection des assemblées délibérantes au suffrage universel de liste à la proportionnelle
- A minima, l'alignement des avantages sociaux des personnels sur les meilleurs avantages des collectivités membres
- Le rétablissement du transfert à la demande de l'agent.

La Fédération SUD CT devrait être en mesure de créer un réseau entre les syndicats des intercommunalités afin de mutualiser les expériences. Il est également urgent de poursuivre la réflexion sur la stratégie syndicale à développer dans le rapport à l'utilisateur et des moyens de communication à mettre en œuvre.

2006 : 25 ans de paritarisme Petites avancées – Grandes limites

Chapitre 1 - Le paritarisme

Introduit par la gauche après son arrivée au pouvoir en 1981, il devait être l'illustration de la nouvelle place des organisations syndicales dans la fonction publique. Dans la territoriale il traduisait la volonté d'associer les travailleurs, par leurs organisations syndicales, à la gestion des collectivités. Bien vite, les pratiques gestionnaires ont montré les limites de ces instances. Leurs rôles essentiellement consultatifs et leur composition paritaire ne donnent pas aux représentants des salariés un pouvoir de blocage des décisions défavorables aux personnels ou au service public. Ils ne permettent pas plus d'y imposer des avancées sociales ou des droits individuels pour les agents.

Cependant l'obligation de relative transparence liée à ces instances ont permis de sortir de certaines situations de clientélisme opaque et de permettre un peu plus d'équité dans le traitement entre les organisations syndicales.

Les possibilités d'interventions et d'avancées sont différentes dans les différents organismes : CTP, CAP, Conseil de Discipline, CHS, Commission de Réforme, CSFPT, ...

Le bilan du paritarisme est négatif à trois niveaux. Premièrement, son organisation met toujours l'employeur en situation de prédominance. Deuxièmement, les collectivités ne sont pas liées par l'avis des instances paritaires. Troisièmement, il organise une division du syndicalisme et renforce la tendance à son institutionnalisation et à sa bureaucratisation.

Chapitre 2 - dans les CTP

1 - L'enjeu des CTP : résistance, services publics et démocratie sociale

Malgré sa composition paritaire le CTP est un organe de consultation des représentants des salariés dans lequel l'employeur est toujours en situation de domination : les avis émis ne le lie pas, le fonctionnement du CTP permet de prendre des avis malgré l'opposition de tous les représentants du personnel (avis réputé *positif en cas de partage des voix*), le rôle du Président lui donne la maîtrise des avis à soumettre au vote, la non concordance entre l'avis pris et la délibération ne rend pas cette dernière illégale, etc ...

Dans ces conditions les élus du personnel ont vocation à être les représentants des salariés et, pour nous, de l'organisation syndicale qui les a présentés à l'élection, sans avoir à assurer la responsabilité des reculs ou progrès sociaux qui pourraient y être débattus. Ils ont par contre la responsabilité de porter un mandat et pour cela de garantir la discussion préalable et le compte-rendu de ses réunions.

2 - Un outil pour organiser la résistance

Toute la réglementation oblige l'employeur à prendre l'avis du CTP compétent dès qu'une décision de la collectivité va avoir des conséquences sur l'organisation collective du travail dans la collectivité ou toucher collectivement les agents.

De ce fait, dans la période de régression libérale que nous subissons et qui touche toutes les collectivités, quelle que soit l'orientation politique de leur majorité, les CTP ont à donner leur avis sur un ensemble de dossiers (organisation du travail, suppression/transformation de postes, principes du régime indemnitaire, réorganisation des services, ...) qui concrétise cette évolution.

De ce fait, les élus SUD doivent systématiquement repérer et dénoncer les projets des collectivités porteurs de cette orientation libérale. Ce n'est, ensuite, que dans l'échange avec les salariés sur la base de nos analyses syndicales que peuvent se créer une conscience et un rapport de force permettant de résister à nombre de transformations qui engagent la fonction publique dans la culture

libérale de « l'entreprise ». C'est dans cette résistance que peuvent s'organiser des mobilisations qui permettent d'améliorer la situation des territoriaux et de préserver l'identité des services publics.

3 - Une obligation de réflexion sur nos services publics

Au delà des avis préalables aux délibérations concernant les organisation collectives des services et du travail des agents, les autres compétences des CTP (bilans sociaux, les plans de formation,...), obligent l'employeur à la consultation des représentants du personnel. Souvent formelle elle nous oblige néanmoins, à une réflexion et une élaboration revendicative sur les évolutions du service public local.

Même si nous n'en tirons pas un profit direct en terme de capacité de mobilisation ou de résistance, nous devons l'utiliser pour analyser les évolutions du service rendu aux usagers, qualitativement, quantitativement et dans sa nature même. Par ailleurs, cela permet d'analyser les moyens humains mis à disposition du service public, ses modes de gestion, les disparités (égalité homme/femme, recrutement de personnes handicapées, embauche de jeunes, précarité).

Nous avons la responsabilité de nourrir la réflexion interprofessionnelle sur ces orientations. C'est une nécessité pour pouvoir ensuite organiser des collectifs de mobilisation (très variables dans leurs formes) pour la défense des services publics locaux, réunissant salariés et usagers. Sans cette union, peu de mobilisations professionnelles peuvent s'avérer gagnantes dans la durée.

4- Une exigence de respect du droit

Nombre de collectivités territoriales prennent leurs aises avec le droit, tant la justice administrative est lente et peu sévère et la justice pénale très couarde dans la sanction de la responsabilité individuelle des élus en infraction (cf : tous les cas de harcèlement ou de discrimination observés dans le champ fédéral).

Le fonctionnement des CTP est généralement un bon observatoire de ce rapport à l'obligation légale. Ainsi, nos équipes syndicales témoignent de manquements généralisés aux garanties réglementaires : délais de convocations et de transmissions des documents, imprécision de l'ordre du jour, absence ou inconsistance des documents préparatoires, publicité et suites donnés aux avis, ... Cette situation de non droit est à considérer comme une volonté politique de gestion.

De ce point de vue, si la FPT devient un exemple et un laboratoire pour la réforme de l'Etat, elle l'est particulièrement en matière de déréglementation dans la gestion du personnel et dans la délégation au privé des marchés publics.

La bataille continuelle sur le respect du cadre de fonctionnement des CTP prend alors une autre dimension. L'exigence de la légalité n'en devient pas un formalisme archaïque mais un outil de résistance par une défense pied à pied du droit et de la démocratie dont se glorifient nos édiles. Il doit être défendu comme tel auprès des salariés et des élus des autres organisations syndicales.

5 - Quelles revendications pour les CTP ?

Nos propositions pourraient se faire à ces niveaux :

- Redéfinir la composition et le fonctionnement de cette instance pour assurer une meilleure représentation des salariés face aux employeurs et garantir une représentation pluraliste de l'assemblée délibérante dans le collège « Employeurs »
- Donner un droit de veto sur les suppressions d'emplois, les délégations de service public et l'hygiène et la sécurité, sans que ces domaines soient exhaustifs
- Abroger la loi Perben sur la représentativité syndicale, réduire la durée des mandats, abaisser le seuil de création dans les petites collectivités, ...
- Obligation de consulter le CTP sur les emplois créés, les marchés publics ayant des incidences sur l'organisation des services.
- Le devoir de réserve des élus du personnels ne s'applique pas en interne. En conséquence, ils doivent partager les enjeux des décisions avec les structures démocratiques du syndicat qui les a mandatés et avec les personnels concernés.

3 - Dans les CAP

1 - Défense individuelle, action collective

Les CAP ont à traiter des questions ayant un caractère individuel pour les agents, qu'il s'agisse de donner des avis sur des avancements d'échelon, des avancements de grade, des promotions internes ou sur des contestations de mesures individuelles concernant la carrière, la position, le temps partiel, la formation, le droit syndical.

Ces avis lient la collectivité l'autorité territoriale devant justifier sa décision dans un délai d'un mois si elle ne les suit pas. Le non-respect de ceux-ci ouvre des voies de recours contentieux.

2 - Défense individuelle

Notre expérience, dans les CAP où nous sommes présents, nous permet un certain nombre de constats. Les conditions de préparation des réunions de CAP sont un élément primordial pour assurer la défense des intérêts individuels des fonctionnaires territoriaux.

Les politiques à l'œuvre dans la FPT poussent à une individualisation de plus en plus importante des promotions et des décisions concernant la carrière des agents. Pour avoir les moyens de défendre des principes, contre une individualisation des décisions, la communication préalable des renseignements concernant les agents dont la situation est examinée ainsi que les propositions de l'administration préalablement à la séance sont des enjeux majeurs.

Les élus SUD doivent s'appuyer sur des critères définis collectivement par les syndicats, dans le sens de nos orientations fédérales, pour défendre le maximum d'égalité et d'équité entre agents. Quand ils siègent, les élus doivent être des défenseurs des agents et ne jamais se situer en juges de la pratique professionnelle de leurs collègues.

Pour la fédération SUD CT ce n'est pas la motivation et la récompense individuelles d'agents dits « méritants » qui améliorent la pratique professionnelle dans le service public. Ce sont des définitions collectives d'ambition de services publics associant les agents territoriaux et l'encadrement au service des usagers (et non des élus) qui peuvent améliorer des dynamiques collectives de travail. La politique, très souvent à l'œuvre actuellement, de « la carotte et du bâton » est à combattre sans relâche tant elle produit d'effets désastreux sur le service public et les conditions de travail des agents.

Les élus SUD doivent être des défenseurs du droit à l'emploi pour tous les stagiaires dont la titularisation est remise en cause en fin de stage. Ils doivent défendre tous les agents qui sont victimes de restriction de leurs droits (au temps partiel, à la formation, au droit syndical) ou qui contestent leur note ou appréciation.

3 - Action collective

Les équipes syndicales SUD des collectivités territoriales doivent élaborer des critères de défense des agents en CAP qui soient en correspondance avec nos choix nationaux. En particulier nous devons favoriser au maximum toutes les mesures individuelles qui correspondent à nos revendications de carrières linéaires. La suppression des quotas nationaux en catégorie C doit être confortée par une opposition intransigeante à la réintroduction de quotas locaux.

L'élaboration, pour chaque CAP, d'un document définissant les critères d'avancement apporte une garantie d'équité, même s'il comporte des éléments d'appréciation sur la valeur professionnelle que nous ne partageons pas.

4 - Quelles revendications pour les CAP

- Redéfinir la composition et le fonctionnement de cette instance pour assurer une meilleure représentation des salariés face aux employeurs et garantir une représentation pluraliste de l'assemblée délibérante dans le collège « employeurs ».
- Abroger la loi Perben sur la représentativité syndicale, réduire la durée des mandats.

- Supprimer les groupes hiérarchiques.
- Réglementer au niveau national les conditions de préparation des CAP en obligeant les employeurs à la communication préalable de documents complets et des propositions de l'administration.

Le devoir de réserve des élus du personnels ne s'applique pas en interne. En conséquence, ils doivent partager les enjeux des décisions avec les structures démocratiques du syndicat qui les a mandatés et avec les personnels concernés, en respectant la confidentialité.

Dans un souci de transparence et pour exercer un droit de regard, inscrire l'examen de toutes les mobilités internes dans les prérogatives de la CAP (même sans changement de résidence administrative).

4 - Dans les Conseils de Discipline

Constatant la recrudescence du nombre de sanctions portées devant le conseil de discipline, notamment pour des motifs mineurs, nous devons :

- donner la possibilité au juge administratif de débouter l'administration au regard du motif invoqué
- défendre le maintien de la présidence des conseils de discipline (premier niveau de la justice administrative sur ses compétences) par un juge.
- refuser le système disciplinaire qui attribuerait à l'employeur le rôle de juge et de partie. Les élus SUD doivent rester strictement dans une position de défenseur des agents pour garder à cette instance un caractère équitable.

Le devoir de réserve des élus du personnels ne s'applique pas en interne. En conséquence, ils doivent partager les enjeux des décisions avec les structures démocratiques du syndicat qui les a mandatés et avec les personnels mis en cause, en respectant la confidentialité.

5 - Dans les CHS

Les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité doivent faire l'objet d'un investissement particulier des équipes militantes de la Fédération SUD-CT.

Les élus SUD en CHS doivent être particulièrement attentifs aux conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, et en particulier :

- demande d'annulation des décisions litigieuses
- information des agents
- vigilance sur la nomination et les conditions d'exercice des ACMO et de l'indépendance des agents chargés de la fonction d'inspection
- suivi des registres de sécurité, des enquêtes et des suites qui y sont données par l'administration
- veille sur l'élaboration du programme annuel de prévention et du document unique
- appel à l'inspection du travail quand il y a conflit entre l'interprétation du danger grave et imminent entre l'agent et l'administration
- exigence de la formation obligatoire pour tous les membres des CHS et demande de financement des formations syndicales Hygiène et sécurité par nos employeurs.

Nous continuons à revendiquer l'application des dispositions du code du travail en matière d'hygiène et de sécurité quand celles-ci ne font pas l'objet d'une transposition particulière à la Fonction Publique Territoriale.

Nous nous battons contre toutes les formes de souffrance au travail et de harcèlement, qu'elles soient le fruit de comportement individuel ou généré par le fonctionnement institutionnel, en saisissant aussi le CHS si besoin.

En ce qui concerne le volet médecine du travail, elle ne doit plus être une officine supplémentaire des DRH. La médecine du travail doit être au service exclusif des salariés. Son action doit dépasser le

stade du constat des dégâts causés aux agents... mais permettre de véritables changements dans les conditions de travail. Pour cela, un des impératifs est que l'ensemble des médecins de la médecine professionnelle soit des fonctionnaires titulaires de l'Etat.

Si nous parvenons à mutualiser nos connaissances et nos expériences, l'élu SUD au CHS sera celui qui a le « bon réflexe », connaît les procédures, les textes, les fait respecter.

6 - Dans le CSFPT

Notre ambition est d'obtenir au moins un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale lors des prochaines élections professionnelles. L'enjeu majeur en est la représentativité.

Notre présence dans cette instance doit nous permettre de traduire nos orientations syndicales dans des avis sur les évolutions réglementaires et législatives.

Comme ailleurs nos élus auront la responsabilité de rendre transparents les débats et les enjeux. Nous serons d'autant plus forts que nous nous appuyerons sur une action collective des salariés et sur la recherche d'une large unité syndicale.

La Fédération SUD CT revendique une élection directe, nationale, à la proportionnelle, sur sigles syndicaux, où votent tous les personnels territoriaux, titulaires et non titulaires, pour déterminer la représentativité et la répartition des sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

7 - Les douze engagements des élus SUD :

- 7-1 garantir la transparence
- 7-2 recueillir l'avis des salariés
- 7-3 assurer la préparation des instances
- 7-4 publier les compte-rendus
- 7-5 déterminer des critères objectifs
- 7-6 articuler avec l'action collective
- 7-7 rechercher l'unité syndicale
- 7-8 respecter le mandat de ton syndicat
- 7-9 assurer la défense de tous les collègues
- 7-10 partager ton expérience
- 7-11 résister aux pressions du patron
- 7-12 défendre le service public

NOS PRIORITES REVENDICATIVES

Chapitre 1 – réduire le temps de travail, créer des emplois

Le chômage et la précarité gangrènent notre société. La Réduction du Temps de Travail, légitime aspiration des salariés à travailler moins pour travailler tous et vivre mieux, a été détournée de son objectif initial. Dans le secteur privé, les remises en cause des 35 heures au non de la préservation de l'emploi sont courantes. On assiste impuissants à la signature d'accords augmentant la durée du temps de travail à 39 heures voire plus, parfois même sans éviter les licenciements, tout juste en limitant les effets du plan social. Les attaques contre les 35 heures tendent à se généraliser, y compris dans le secteur public. La journée dite de solidarité nationale en est un exemple.

Des processus plus pervers se mettent en place, comme par exemple l'attribution de majoration du régime indemnitaire pour les agents travaillant plus de 35 heures (cf Mairie de Toulouse, par exemple). De même, l'insuffisance des salaires conduit des agents à accepter la démultiplication d'heures supplémentaires. Celles-ci sont utilisées au bon vouloir des supérieurs hiérarchiques comme outils de management tantôt comme récompense (octroi) ou comme sanction (non attribution). Le Compte Epargne Temps constitue un autre mécanisme visant à remettre les 35 heures en cause.

Dans ce contexte, la revendication d'une loi-cadre public/privé pour les 32 heures, avec embauches correspondantes, sans perte de rémunération, sans annualisation et sans flexibilité, peut paraître totalement décalée, voire irréaliste. Pour autant, elle reste une mesure de justice sociale pour travailler tous, travailler moins et vivre mieux. Il est toujours légitime en 2007 de la réactiver et de combattre fermement toute atteinte aux 35 heures. Les mesures nécessaires à son financement (réforme radicale de la fiscalité avec baisse de la fiscalité indirecte, taxation à la source des plus-values boursières, augmentation et élargissement de l'impôt sur les grandes fortunes, lutte accrue contre la fraude fiscale des gros revenus non salariaux) doivent être prises.

Dans nos secteurs professionnels (bibliothèques, crèches), la question de l'ouverture du dimanche est fortement réclamée par les employeurs. Pour SUD, c'est une véritable question de qualité de service rendu au public, qui doit s'envisager de manière globale, en y introduisant les coûts humains induits, y compris sur d'autres secteurs que celui concerné par la demande.

La Fédération SUD CT est fermement opposée à la banalisation du travail du dimanche et des jours fériés, y compris hors de ses champs professionnels (secteur du commerce en particulier). Le meilleur moyen de répondre par exemple, aux besoins d'accueil des jeunes enfants le dimanche, est de le supprimer à la source, en limitant le travail du dimanche des parents.

Les modes de travail dérogatoires ou pénibles (dimanches, jours fériés, nuits, astreintes...) doivent donc rester exceptionnels et être fortement renchérissés. Le dimanche, jour de repos obligatoire, doit être récupéré à hauteur de 2 heures pour une heure travaillée. De même, il est nécessaire que le deuxième jour de repos soit accolé au dimanche ou récupéré avec compensation, a fortiori pour les métiers pénibles.

La Fédération SUD CT revendique :

- des créations d'emplois statutaires pour remplacer les différents congés (maladie, maternité, formation), pour compenser les temps partiels choisis, pour supprimer les heures supplémentaires ;
- Le remplacement automatique de tous les départs en retraite.
- La mise en œuvre des 35 heures pour les sapeurs-pompiers, avec prise en compte du temps passé en caserne et création d'emplois à hauteur du temps libéré.

Par ailleurs, les congés annuels ont été acquis de façon imprescriptible grâce aux luttes des travailleurs en 1936. La loi portant réforme de la fonction publique territoriale du 19 février 2007 remet gravement en cause ce droit.

L'organisation du travail à flux tendu et la notion d'intérêt du service on ne peut plus floue, donne aux employeurs toute latitude sur l'organisation de notre temps de travail. Cette attaque statutaire touche aux droits fondamentaux et fragilise davantage les précaires et les salariés rendus corvéables du fait de l'indigence de leur salaire.

L'ambition des générations de salariés pour une vie meilleure nous responsables et gardiens des droits pour nous et pour les générations futures. Nous refusons toute remise en cause des droits aux congés payés.

Chapitre 2: améliorer les conditions de travail

La détérioration des conditions de travail s'accroissent : le non-remplacement des départs à la retraite ou leur remplacement par des contrats précaires, la déqualification de nombreux postes de travail et la multiplication des « faisant-fonction », la mise en place du contrôle automatisé du temps de travail qui institutionnalise le soupçon ; toutes ces raisons justifient l'engagement des équipes syndicales sur les CHS . Nous continuerons à nous battre pour l'égalité professionnelle, contre toutes les formes de violence et d'oppression faites aux salariés. Par ailleurs, la fédération doit engager une réflexion quant aux moyens à mettre en œuvre pour permettre la défense juridique des agents victimes.

Les élus SUD en CHS doivent être particulièrement attentifs aux conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, et en particulier :

- demande d'annulation des décisions litigieuses
- information des agents
- vigilance sur la nomination et les conditions d'exercice des ACMO et de l'indépendance des agents chargés de la fonction d'inspection
- suivi des registres de sécurité, des enquêtes et des suites qui y sont données par l'administration
- veille sur l'élaboration du programme annuel de prévention et du document unique.

Nous continuons à revendiquer l'application des dispositions du code du travail en matière d'hygiène et de sécurité quand celles-ci ne font pas l'objet d'une transposition particulière à la Fonction Publique Territoriale.

Nous nous battons contre toutes les formes de harcèlement moral au travail, qu'elles soient le fruit de comportement individuel ou généré par le fonctionnement institutionnel.

En ce qui concerne le volet médecine du travail, elle ne doit plus être une officine supplémentaire des DRH. La médecine du travail doit être au service exclusif des salariés. Son action doit dépasser le stade du constat des dégâts causés aux agents... mais permettre de véritables changements dans les conditions de travail.

Si nous parvenons à mutualiser nos connaissances et nos expériences, l'élu SUD au CHS sera celui qui a le « bon réflexe », connaît les procédures, les textes, les fait respecter.

Chapitre 3 : défendre et améliorer le statut

Le statut est un rempart pour l'indépendance des fonctionnaires, et donc la continuité du service public face aux rotations des employeurs politiques élus. Même de façon imparfaite, il reste un garant de l'égalité d'accès des citoyens à l'emploi public.

Depuis la loi Hoeffel de 1996, la porte ouverte aux recrutements sans concours ont donné lieu à de nombreuses dérives tant clientélistes que de déqualification des emplois (recrutement avec des niveaux de rémunération le plus souvent inférieur et des niveaux de qualification le plus souvent supérieur à ceux des emplois correspondants).

Un pas supplémentaire a été franchi en juillet 2005 avec la création du Contrat à Durée Indéterminée Fonction Publique, en particulier pour le recrutement des cadres. Complété par les dispositions contenues dans le projet de loi portant réforme de la Fonction Publique Territoriale, ce nouveau contrat (2 Contrats à durée Déterminée d'une durée de 6 ans maximum, suivis d'un CDI) pourra faire

Congrès Roubaix - mars 2007

l'objet d'une revalorisation salariale périodique et être transféré sur un poste de même nature. Evolution de la rémunération + mobilité = mort à terme du recrutement par concours. La Fédération SUD CT revendique l'abrogation du CDI.

Par contre, pour en finir avec la précarité, nous exigeons l'arrêt du recrutement des non-titulaires sur des emplois-permanents.

Dans l'immédiat, nous revendiquons :

- une loi de titularisation à la hauteur de la loi de 1983, dite « Le Pors » comprenant :
- Des mesures immédiates et générales de titularisation pour les contractuels rémunérés sur l'échelle 3 de la catégorie C (emplois de recrutement direct),
- La suppression de tous les contrats aidés
- La titularisation des contractuels à durée déterminée ou indéterminée, dans le cadre d'emplois correspondant au poste occupé,
- La création, quand ils n'existent pas, des cadres d'emplois correspondants pour les contractuels occupant des emplois permanents
- La titularisation des emplois-aidés, par intégration directe pour ceux qui occupent des emplois de catégorie C échelle 3, et après examens professionnels (autres que les concours de 3^{ème} voie) pour les autres
- La titularisation d'office sur un cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées en cas de retour au public d'une activité ou d'un service concédé ou délégué au privé, avec prise en compte de l'ancienneté ;
- La titularisation des enseignants artistiques sur 15 heures de cours au minimum pour les assistants et assistants spécialisés, sur 12 heures minimum pour les professeurs, afin qu'ils puissent cotiser à la CNRACL.
- L'interdiction de remplacer un non-titulaire en poste par un autre non-titulaire (sauf en cas de déprécarisation sur un autre emploi du premier) ;
- L'interdiction avec sanctions financières de tout recrutement d'agent contractuel sur un poste vacant s'il reste des lauréats sur une liste d'aptitude ou si les postes ne sont pas ouverts aux concours
- L'attribution aux non-titulaires (après encadrement des rémunérations) des mesures (congés, rémunérations, primes, etc.) dont bénéficient les titulaires et d'une prime de précarité équivalente à celle des salariés en CDD du privé ;
- Un réel contrôle des créations d'emplois de non-titulaires et des sanctions financières en cas de recours abusif à ce type d'emplois
- Une procédure spécifique de référé pour statuer sur les illégalités en matière de recrutement ;
- Le renforcement des moyens de l'inspection du travail et l'extension de ses compétences à toutes les collectivités et établissements relevant de la Fonction Publique Territoriale.

La Fédération SUD CT s'oppose à la création d'un Titre Emplois Collectivités, équivalent du chèque emploi services du privé, qui permettrait aux collectivités de moins de 1 000 habitants, de recruter des personnels contractuels pour des besoins occasionnels en lieu et place d'une mutualisation du recrutement et de la gestion d'agents titulaires par l'intermédiaire des Centres de Gestion.

La réflexion sur la fusion du statut des 3 fonctions publiques n'a pu être menée depuis le dernier congrès. Le transfert effectif des personnels de l'Etat prévu par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales nous oblige à la remettre sur le chantier, en particulier dans la perspective d'un retour à l'Etat de certaines compétences. Cette fusion devra se traduire par une amélioration des 3 statuts actuels dans leurs dispositions les plus favorables aux personnels.

Chapitre 4 : améliorer nos carrières

Plusieurs toilettages des cadres d'emplois ont été opérés depuis 4 ans (professions de santé, filière technique A et B, cadre d'emplois des attachés tout récemment). Les derniers en date concernant plus particulièrement la catégorie C ne se traduisent pas pour autant pour une réelle requalification des métiers de la fonction publique territoriale et se sont accompagnés d'un tassement vers le SMIC des échelles de rémunération.

La Fédération SUD CT revendique une véritable réforme des carrières de la Fonction Publique Territoriale qui passe par :

- Des carrières réellement linéaires sans quota d'avancement de grade et de promotion à l'intérieur de chaque catégorie et pour toutes les filières ;
- La reprise intégrale de l'ancienneté acquise tant dans le privé que dans le public pour tous les fonctionnaires ;
- La déconnexion des ratios de promotions internes du nombre de recrutements intervenus dans la collectivité ;
- Une réelle reconnaissance des métiers, des diplômes et titres nationaux ;
- L'avancement d'échelon automatique à l'ancienneté minimum, avec suppression de la notation et l'évaluation individuelle ;
- La mise en œuvre de procédures d'évaluation collective des services qui permettent d'évaluer toutes les composantes et de définir les moyens à mettre en œuvre pour améliorer le service rendu (formation, emplois supplémentaires, mobilité, etc...) ;
- La valorisation des examens professionnels et des concours par la nomination des agents dans leur nouveau grade, pour en finir avec les listes de « reçus-collés »
- La prise en compte des études bac+3 sanctionnées par un Diplôme d'Etat par un reclassement des cadres d'emplois concernés en catégorie A ;
- Une harmonisation des déroulements de carrières en catégorie A, quelque soit la filière (sociale, médico-sociale, médico-technique, culturelle) ;
- la création d'un cadre d'emplois dans la filière sociale pour les assistantes maternelles et assistantes familiales positionné sur les échelles 4 et 5 et 6 ;
- l'interdiction du recours aux emplois à temps non complet pour les collectivités de plus de 350 agents,
- des règles limitant le recours aux emplois à temps non complet pour les collectivités de moins de 350 agents, en particulier en confiant la gestion des personnels par les centres de gestion afin de les salarier à temps plein et de les affecter sur plusieurs lieux de travail, les temps de trajet et les frais de déplacements étant à la charge des employeurs directs ;
- la titularisation à temps plein des enseignants artistiques intervenant dans plusieurs collectivités pour un faible nombre d'heures, dans une des collectivités et mis à disposition auprès des autres ;
- un réel droit à la formation, outil de promotion sociale et de mobilité entre cadres d'emplois et entre filières, avec l'augmentation de la cotisation formation professionnelle et une revalorisation du congé individuel de formation ;
- le temps de formation entièrement pris sur le temps de travail : la Fédération SUD CT revendique la suppression de l'alinéa III de l'article 2.1 du projet de loi portant réforme de la FPT, prévoyant que « *l'autorité territoriale détermine, après avis du comité technique paritaire, si et dans quelles conditions le droit individuel à la formation professionnelle peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail. Lorsque la formation est dispensée hors du temps de travail, l'autorité territoriale verse à l'agent une allocation de formation* » ;
- la garantie de maintien des acquis en cas de transfert vers une communauté de communes, une communauté d'agglomération ou tout autre entité en devenir, avec l'objectif d'une harmonisation sur les droits les plus élevés;

- la suppression de la condition de nationalité pour accéder à la Fonction Publique Territoriale ;
- pour les grades classés à l'échelle 3, le recrutement sur liste d'aptitude départementale établie par un jury, après appel à candidatures, pour en finir avec le recrutement direct qui autorise toutes les dérives
- un déroulement de carrière de l'échelle 3 à l'échelle 4 sans examen professionnel.

Dans le cadre de la transformation des rapports sociaux et de la promotion de la citoyenneté du fonctionnaire, nous revendiquons le renforcement des pouvoirs des élus du personnel et des compétences des organismes paritaires. Nous demandons également que les Comités Techniques Paritaires soient publics.

La Fédération SUD CT demande l'abrogation de l'article 28 bis A du projet de loi de réforme de la FPT qui prévoit que : « *Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale ou son représentant, y compris lorsqu'elles siègent en conseil de discipline.* » Elle revendique que les CAP siégeant en Conseil de Discipline soient présidées par un magistrat de l'ordre judiciaire, afin de permettre une indépendance du Tribunal Administratif en cas de recours.

Chapitre 5 : pouvoir d'achat et salaires

Le constat n'évolue pas : les inégalités ne cessent de se creuser entre salariés, entre collectivités. Par le biais des primes et indemnités, par le blocage des carrières, par les revalorisations salariales essentiellement en pourcentage qui ne compensent pas la hausse du coût de la vie : les bas et moyens salaires sont les plus touchés.

L'accord salarial 2006 a fait l'impasse sur les pertes de pouvoir d'achat enregistrées entre 200 et 2005. Les augmentations de 0,5% au 1^{er} juillet 2006 et 0,5% au 1^{er} février 2007, auxquelles s'ajoute 1 point d'indice au 1^{er} novembre 2006, ne seront pas à la hauteur de l'augmentation du coût de la vie en 2006, estimée à plus de 1,8%.

De plus, les revalorisations indiciaires ont essentiellement visé à maintenir la catégorie C au niveau du SMIC et n'ont que peu concerné les catégories B et A. En 1986, la grille démarrait à l'équivalent d'1,15 SMIC en catégorie C pour finir à l'équivalent de 3 SMIC en catégorie A. En 2006, on démarre à 1 SMIC pour finir à l'équivalent de 2,3 SMIC. En 20 ans, les grilles indiciaires ont donc connu un tassement par rapport au SMIC, synonyme de déclassement des métiers et de perte d'attractivité de la Fonction Publique Territoriale.

Par ailleurs, l'émergence de « travailleurs pauvres », dans le secteur privé comme dans la fonction publique territoriale, et y compris chez parmi les agents titulaires, nous impose de relancer les revendications salariales.

Nous ne pouvons nous satisfaire d'un système où les régimes indemnitaires, le plus souvent individualisés et très inégalitaires, prennent le pas sur le traitement indiciaire. C'est comme si les fonctionnaires étaient désormais soumis à un « fixe » auquel s'ajouterait une « commission » en fonction de leur rentabilité.

Nous revendiquons :

- La garantie d'un revenu décent pour tous avec un salaire minimum net à 1500 euros pour tous (valeur au 1^{er} décembre 2006)
- Une augmentation de 65 points de tous les échelons de la FPT. Cette augmentation correspond pour les agents qui bénéficient d'un régime indemnitaire à l'intégration dans le salaire de tout ou partie de celui-ci à hauteur de 240 euros nets mensuels. C'est une première étape vers l'intégration des primes dans les salaires après leur refonte et l'ouverture de négociations pour supprimer les inégalités entre filières, entre les catégories et entre les collectivités.
- La réduction des écarts hiérarchiques dans une fourchette de 1 à 3 (régime indemnitaire inclus)
- Le principe des augmentations en points d'indice et non en pourcentage.

Nous combattons contre les mesures d'individualisation des rémunérations à travers les régimes indemnitaires.

Les Nouvelles Bonifications Indiciaires se révèlent sources d'inégalité dans leurs montants (de 10 à 50 points selon les catégories), dans l'appréciation des critères d'attribution qu'en font les collectivités, dans l'impossibilité de cumul entre elles mais en doublon avec certains régimes indemnitaires, etc. Elles ne résolvent pas la pénibilité des conditions de travail. Nous revendiquons leur intégration dans les grilles indiciaires et une amélioration des conditions de travail par des recrutements, des aménagements ou réductions d'horaires ou toute forme appropriée d'organisation du travail permettant la reconnaissance de la pénibilité ou de contraintes particulières liées à l'exercice de certaines fonctions. Pour autant, dans la mesure où les NBI ont été reconduites par décrets en date du 3 juillet 2006, la Fédération SUD Collectivités Territoriales demande le rétablissement de la ligne 24 du décret n°2006-779 élargissant celle des sapeurs-pompiers professionnels à l'ensemble des chefs d'équipe, chefs d'agrès et chefs de groupe.

Chapitre 6 : droits des femmes

La place des femmes dans la société mais aussi dans le travail reste marquée par des inégalités persistantes. Nos collectivités majoritairement féminisées (59,3% dans la FPT en 2004 contre 43% dans le secteur privé) n'échappent pas à ce constat :

- Il aura fallu attendre fin 2006 pour l'harmonisation des carrières administratives et sociales de catégorie C, (emplois majoritairement occupés par des femmes), avec celles techniques (emplois majoritairement occupés par des hommes).
- On compte une écrasante majorité de femmes parmi les agents à temps partiel ainsi que chez les agents à temps non complet imposé (plus de 70%) ;
- une proportion plus importante de femmes chez les non-titulaires (71% alors qu'elles représentent 57% des titulaires). Les femmes non-titulaires représentent 30% de l'emploi féminin dans la FPT (les hommes 18%).
- une proportion de femmes qui s'amenuise au fur et à mesure que l'on gravit les strates hiérarchiques : selon une étude de l'Observatoire de la FPT, le taux de féminisation des emplois fonctionnels dans les grandes collectivités n'était que de 15,6% au 31/12/2003.
- On retrouve également cette distorsion au niveau de la formation professionnelle, en particulier les formations initiales d'application qui se déroulent le plus souvent par séquence d'une semaine, loin du domicile familial.
- L'INSEE dans un rapport de 2005 souligne un écart salarial Hommes/femmes dans la FPT de 10 à 12% en bas de l'échelle indiciaire, différence qui monte à 18% en haut de la hiérarchie.
- Enfin, à leur retraite, les femmes perçoivent en moyenne 40 points de moins que les hommes.

Le constat est malheureusement loin d'être exhaustif, les femmes cumulant différentes discriminations tout au long de leur carrière. Nous continuerons à lutter pour le droit des femmes à un emploi à temps complet, qualifié et valorisant, pour une organisation du travail qui leur permettent l'accès aux postes à responsabilités tout en préservant leur vie personnelle.

Nous continuerons à nous battre pour l'égalité professionnelle, contre toutes les discriminations sexistes, en particulier le harcèlement moral et sexuel, et contre toutes formes de violence et d'oppression faites aux femmes.

Nous soutiendrons les luttes de la Coordination des Associations pour le Droit à l'Avortement et à la Contraception, pour un véritable accès à la prévention, à la contraception et à l'I.V.G. pour toutes les femmes, qu'elles soient françaises, mineures, immigrées avec ou sans papiers.

Chapitre 7 : retraites

La contre-réforme des retraites de 2003 commence à produire pleinement ses effets. L'application de la décote pour trimestre manquant a pour effet soit de maintenir en poste les fonctionnaires au-delà de 60 ans au détriment de l'emploi des jeunes, soit d'appauvrir encore le niveau de vie des retraités.

L'offensive libérale contre les retraites n'est pas terminée. Les premiers rapports commencent à préparer l'opinion sur la nécessité d'un nouvel allongement de la durée de cotisations en 2008, les mesures de 2003 ne permettant pas de pérenniser le financement.

La cotisation de 0,5% sur les primes reste opaque quant à ses effets sur le pouvoir d'achat des retraités. La seule mesure équitable concernant les primes passent par leur harmonisation et leur intégration dans le salaire.

De l'aveu même de ses défenseurs, l'allongement de la durée de cotisations n'a pas porté ses fruits. Cela montre bien que la solution n'était pas là et qu'il faut chercher d'autres modes de financement pour pérenniser notre système de retraites par répartition tout en garantissant le niveau de vie des retraités .

Nous exigeons :

- Le retour aux 37 ans $\frac{1}{2}$ de cotisations dans le public comme dans le privé ;
- La suppression de la décote
- Le maintien du mode de calcul sur l'indice détenu les 6 derniers mois ;
- Le maintien des bonifications liées aux enfants, en particulier pour le départ anticipé pour les parents de 3 enfants, le maintien des régimes relevant de la catégorie active et l'extension à d'autres professions ;
- Le rétablissement et la revalorisation de la pension minimum versée par la CNRACL (plus de la moitié des retraités sont concernés) ;
- Le retour à un dispositif de Cessation Progressive d'Activité réellement attractif, avec un temps de travail équivalent à un mi-temps ;
- Une compensation financière de l'Etat versée à la CNRACL pour tous les personnels transférés
- La suppression des exonérations de cotisations patronales
- La récupération des dettes patronales et de celles de l'Etat
- La mise en place d'un contrôle et d'une gestion démocratique des caisses de retraite avec mise en place de véritables élections représentatives
- Des moyens supplémentaires aux caisses de retraite en augmentant la part patronale des cotisations retraites, en augmentant les salaires, en déplaçant les cotisations, en créant des emplois et en instituant une taxe des revenus du capital.

Nous revendiquons :

- La retraite à 55 ans et à taux plein pour la catégorie B active
- Une bonification de 5 ans de cotisations pour les métiers pénibles et/ou à risques (sapeurs-pompiers, éboueurs, égoutiers, fossoyeurs).
- La possibilité de partir en retraite à taux plein à 50 ans pour les sapeurs pompiers au regard de la surcotisation de 2% qu'ils versent

Chapitre 8 : protection sociale

Considérant que le droit à la santé est un droit fondamental, la Fédération SUD CT revendique :

- Le remboursement à 100% par la sécurité sociale de tous les frais liés à la santé pour aboutir à terme à une gratuité totale de l'accès aux soins.

Congrès Roubaix - mars 2007

- L'abrogation des ordonnances sur l'assurance maladie d'août 2004 pour étendre à toute la population une même protection sociale et revenir sur les restrictions des soins.
- Le passage d'un système de soins organisé autour de la consommation à un système de santé organisé autour de la prévention notamment par le développement de la médecine scolaire et du travail.
- La reconnaissance des médecines alternatives comme des médecines à part entière prises en charge au même niveau que la médecine allopathique, chacun ayant la liberté de choisir le type de médecine qu'il ou elle souhaite.
- La suppression des jours de carence pour les agents non titulaires et la garantie d'un salaire intégral en cas de maladie ou d'invalidité.
- Le refus du dossier médical informatique personnel et réaffirmation de l'éthique du secret médical singulier médecin/patient.

Cela passe par :

- La suppression des exonérations de cotisations patronales
- La récupération des dettes patronales et de celles de l'État,
- L'affectation au budget de la Sécu de l'intégralité du produit des taxes sur le tabac et l'alcool.
- La mise en place d'un contrôle et d'une gestion démocratique de la Sécurité Sociale avec mises en place de véritables élections représentatives
- Des moyens supplémentaires aux caisses de la Sécu en augmentant la part patronale des cotisations, en augmentant les salaires, en déplaçant les cotisations, en créant des emplois et en instituant une taxation des revenus du capital.

SOLIDAIRES

Chapitre 1 : un engagement résolument interprofessionnel

Nous confirmons les orientations prises à nos précédents Congrès d'un engagement résolument interprofessionnel au sein de l'Union syndicale Solidaires, que ce soit au niveau national ou local, les niveaux professionnel et interprofessionnel étant tous les deux indispensables au syndicalisme de lutte et de transformation sociale que nous développons :

- la reconstruction d'un syndicalisme visant l'amélioration de la situation des salariés mais aussi l'émancipation sociale au service de ceux et celles qui n'ont ni le pouvoir financier, ni le pouvoir économique, ni le pouvoir intellectuel
- un rapport réel, sur le terrain, avec les salariés pour défendre leurs droits individuels et collectifs, en conquérir de nouveaux...
- un projet de transformation sociale qui concerne le droit au logement, à la santé, à l'éducation, et bien d'autres domaines de la vie des salariés et qui en détermine les conditions d'existence, débordant ainsi le cadre de l'entreprise ou de l'administration et concernant l'ensemble de la société
- la réaffirmation de nos valeurs d'indépendance, de solidarité, d'unité, de démocratie
- un engagement dans l'union syndicale Solidaires qui doit, autant que nos moyens nous le permettent, être localement une priorité collective de chaque organisation professionnelle
- un engagement au côtés des « sans » : sans papiers, sans logement, sans emploi, etc... pour agir contre toutes les discriminations.

Depuis notre Congrès de 2003, nous avons connu plusieurs événements marquants parmi lesquels la défaite de la lutte sur les retraites, les victoires du NON au référendum sur le projet de Constitution européenne et celle des jeunes contre le CPE. Nous nous sommes inscrits dans ces mobilisations dans le cadre interprofessionnel Solidaires.

Nous avons mesuré toute la pertinence de l'outil interprofessionnel pour construire les rapports de force nécessaires pour contrer les politiques libérales conduites par le patronat et les gouvernements.

Nous avons aussi mesuré nos insuffisances : difficultés d'implantation dans plusieurs secteurs et sur notre champ professionnel, ostracisme des confédérations syndicales qui excluent des intersyndicales, ostracisme relayé par les médias dominants qui « oublient » quasiment systématiquement SUD/ Solidaires. Cela contribue à nous empêcher de jouer le rôle moteur qui devrait être le nôtre dans les mobilisations. Nous constatons une déstructuration physique de la classe ouvrière. L'avenir de Solidaires n'est pas seulement prendre de l'ampleur. Le syndicat doit toujours être un contre-pouvoir par rapport au (pouvoir) politique.

La Fédération SUD-CT continuera à agir pour une recomposition syndicale plus large, dans le strict respect de ses valeurs, pour permettre de poser ensemble les jalons qui favorisent les mobilisations, les convergences et renforcent ainsi le pôle syndical de transformation sociale.

Chapitre 2 : un héritage syndical à transmettre

Si à la fin du XIX siècle, la question ouvrière s'est imposée à la société et a pu donner naissance au syndicalisme, c'est parce que plusieurs facteurs se trouvaient réunis :

- ↳ la révolution industrielle,
- ↳ Les conquêtes démocratiques dans les institutions politiques
- ↳ les idéologies nouvelles où les valeurs d'humanité, de solidarité émergent, la charité laissant la place au droit et à la dignité.

Congrès Roubaix - mars 2007

L'histoire syndicale du début du XXe siècle a été marquée par de grandes avancées sociales. Or, en ce début de XXIe siècle nous constatons que, depuis plus de vingt ans, la question ouvrière et le syndicalisme ne peuvent s'imposer naturellement à la société pour les raisons suivantes :

- ↳ accélération de la révolution technologique, informatique, la production des services tendent à isoler les salariés dans le public comme dans le privé,
- ↳ les politiques gouvernementales, en place, sont au service du capitalisme et n'ont pas, *par essence*, d'ambition sociale pour la classe ouvrière,
- ↳ l'idéologie dominante tournée vers le profit financier fragilise les salariés soumis aux impitoyables lois du marché « mondialisé ».

Nous sommes dans cette période charnière, où la majorité de ceux qui travaillent ne parviennent plus à vivre décemment, où la réalité de travailleurs pauvres réapparaît, même dans le secteur public. Si les salariés ne s'organisent pas, l'insécurité sociale pour le monde ouvrier tout au long de la vie devrait redevenir la règle comme au début de la révolution industrielle.

Faute d'avoir enseigné et d'avoir inscrit dans nos livres d'histoire celle du monde ouvrier, de ses luttes et de ses conquêtes sociales, la majorité des salariés méconnaissent l'impact qu'a pu avoir le syndicalisme sur l'organisation de la société. Seule l'organisation des salariés et le front du refus de travailler sans protection sociale ont pu imposer que la sécurité sociale, les retraites, les congés, etc. existent. Mis à part les militants syndicaux, qui s'en souvient ! Et ce ne sont pas les porte-parole du MEDEF, ni les médias appartenant aux grands groupes financiers qui vulgarisent ce genre de constat. Il nous revient de transmettre un héritage aux nouvelles générations de salariés.

Chapitre 3 : les principes de Solidaires dans les collectivités territoriales

Nos principes fondateurs s'articulent autour des valeurs d'indépendance, de solidarité, d'unité, de démocratie et sont déclinés concrètement dans les textes de congrès de l'Union syndicale Solidaires.

La Fédération SUD CT continuera de développer sa conception du syndicalisme dans les collectivités territoriales définie par les textes de congrès adoptés en mars 2003.

Notre champ de syndicalisation concernent tous les domaines de compétences conférés aux collectivités territoriales. Notre responsabilité syndicale est donc lourde car les salariés sont (d'autant plus) désorganisés du fait des domaines de compétences multiples, des filières différentes et des précaires omniprésents et d'un statut fragilisé, sans parler de l'arrivée massive des personnels transférés de l'Etat.

Nos syndicats SUD CT par un travail de fourmi doivent faire renaître la confiance en nos valeurs et avoir de l'ambition sociale pour tous les salariés de nos collectivités.

Il n'est pas de petites questions, de petits combats : toutes les questions qui nous sont posées par les salariés syndiqués ou non nous intéressent et nous concernent. Nous devons être exemplaires en construisant un syndicalisme démocratique où le débat est constant.

Il n'existe pas de question de société qui échappe à notre réflexion et à notre mobilisation dès lors qu'elle touche aux principes fondamentaux de liberté, d'égalité et de fraternité entre les femmes et les hommes, ou aux droits acquis ou à conquérir.

Le syndicalisme n'est pas une affaire de technicien, de spécialiste. L'adhésion syndicale doit être proposée partout, sans tabou, mais n'est pas un préalable à l'intervention du syndicat. Ce doit être une possibilité offerte à chaque salarié de s'inscrire dans un collectif de lutte qui sera d'autant plus fort et efficace s'il s'appuie sur une base d'adhérents nombreux.

Chapitre 4 : affirmer notre représentativité !

Les entraves à notre développement ne proviennent pas de la défiance des salariés à notre égard, comme le prouvent les nombreux contacts individuels ou collectifs auprès de la Fédération ou nos résultats électoraux dans les différents scrutins où nous pouvons présenter des listes SUD.

La question majeure qui se pose avant la prochaine échéance des élections professionnelles de 2008 est celle de la représentativité syndicale pour permettre à nos syndicats de présenter leurs listes sans entraves et pour gagner une représentation au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Des élections libres

SUD revendique une représentativité basée sur la réalité des implantations syndicales, au contraire d'une représentativité virtuelle décrétée, arrêtée, légiférée. Il est totalement inadmissible que l'on puisse mettre en doute la représentativité d'une organisation syndicale avant même que les salariés, eux-mêmes, en aient décidé par le résultat de leur vote. C'est le salarié qui doit faire le choix de ses représentants et non pas l'employeur et/ou le politique.

Avant la loi Perben de 1996, tous les syndicats pouvaient se présenter sans restriction aux élections professionnelles dans la Fonction Publique, mais sous la pression des syndicats traditionnels, il a été instauré un scrutin à deux tours. Le premier tour est réservé aux syndicats dits « représentatifs » quelque soit la réalité de leur implantation, ainsi qu'aux syndicats dont la représentativité est reconnue par l'employeur.

Ce système pervers prive les salariés du libre choix de leurs représentants. Il contraint les organisations syndicales dites non représentatives à perdre du temps et de l'argent dans de l'action juridique et contentieuse, (qu'elle gagne souvent) simplement pour avoir le droit de vivre... SUD (avec la FSU et l'UNSA) exige une réforme totale des règles de la représentativité, basée sur le vote libre des salariés en faveur de l'organisation syndicale de leur choix

Aujourd'hui, devant l'absurdité des règles imposées, plusieurs rapports ont été élaborés et présentés au Conseil Economique et Social. Celui-ci a émis un avis sur une remise à plat de la représentativité en demandant l'abrogation de l'arrêté de 1966 et en considérant que toute organisation syndicale devait pouvoir être présente sans contrainte à des élections professionnelles.

De plus, au cours du colloque sur la représentativité organisé par l'Observatoire de la démocratie sociale (auquel adhèrent SUD, FSU et UNSA), les partis politiques présents (LCR, Verts, PCF, PS, UDF, UMP) se sont positionnés sur les mêmes bases que le Conseil Economique et Social, dénonçant les règles actuelles. La CGT et la CFDT également seraient prêtes au changement.

Devant cette large majorité syndicale (excepté FO, CFTC et CGC) et politique, le MEDEF pèse de tout son poids pour que rien ne change. Il est sûr que le patronat craint que le paysage syndical se modifie et que les organisations syndicales, à l'image de SUD, remettent à l'ordre du jour les piliers de l'action syndicale, un siècle après la Charte d'Amiens et les bases fondatrices du syndicalisme de combat et de l'action revendicatrice.

Le syndicalisme Sud CT est actif, pluraliste et démocratique, il rejoint pleinement les fondements du syndicalisme ouvrier qui contestent la situation d'exploitation et d'oppression des salariés tant sur le plan moral que social, il œuvre au changement de la société et se dissocie du syndicalisme réformiste et accompagnateur prôné par d'autres organisations syndicales.

C'est pourquoi SUD CT demande avec force au gouvernement en place, ainsi qu'aux différents partis politiques candidats aux élections présidentielles, législatives :

- de faire respecter le principe de liberté syndicale sans discrimination envers les organisations,
- d'abroger l'arrêté de 1966 et la loi Perben de 1996,
- de pouvoir bénéficier des prérogatives reconnues actuellement aux cinq confédérations,
- que tout syndicat ou section créé, même si elle n'est pas présente en CTP, dans une collectivité territoriale puisse bénéficier des moyens minimum vitaux, c'est à dire des locaux aménagés et équipés, de ligne téléphonique et internet, des heures de délégations, de la possibilité de faire des réunions d'information durant le temps de travail, du droit d'expression dans les publications internes de la collectivité, ...

La démocratie, c'est le choix des salariés eux-mêmes : la représentativité de la Fédération SUD CT doit se juger à l'aune des résultats des élections professionnelles, qu'elle aura pu préparer à égalité de moyens avec les autres organisations syndicales

Congrès Roubaix - mars 2007

Pour autant, si les textes n'ont pas évolué avant les prochaines élections professionnelles, la Fédération SUD CT doit préparer les équipes syndicales pour qu'elles constituent dès à présent leur dossier de représentativité et qu'elles puissent faire face, le cas échéant, à des recours contentieux.

Siéger au CSFPT

Comme l'ont fait nos camarades de la Fonction hospitalière et ceux de l'Etat, la Fédération SUD CT doit également gagner sa représentativité au Conseil Supérieur.

Sans mythifier le rôle que SUD pourrait avoir dans cette instance, y siéger est incontournable pour avoir accès à l'information sur les évolutions statutaires en cours, faire connaître nos analyses et nos revendications et peser sur les avis émis qu'elle émet.

C'est aussi une urgence et une nécessité pour la reconnaissance de SUD auprès de tous nos employeurs et des autres organisations syndicales qui refusent notre présence dans les cadres unitaires au motif de notre non-représentativité au CSFPT.

Enfin, c'est conquérir du droit syndical et les moyens d'exister, tant pour les équipes en place que pour celles qui se constituent dans l'intervalle de deux élections professionnelles.

Notre représentativité dans la Fonction Publique Territoriale participe de la représentativité de l'union syndicale Solidaires et donc de l'existence dans le paysage syndical d'un courant syndical de transformation sociale.