

DOCUMENT D'ORIENTATION

adopté au 7^e congrès fédéral



DEVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC

I-1. Notre raison d'être : défendre les intérêts des personnels.

Quel que soit notre lieu de vie, de travail, quel que soit notre domaine d'intervention (administratif, technique, culturel, sécurité, secours, eau, logement, thanatologie ...), nous avons chacun, chacune, au quotidien, des besoins à satisfaire. Bien défendre les intérêts des personnels, c'est participer à construire des réponses aux besoins individuels et collectifs.

Répondre aux besoins individuels et collectifs, c'est permettre à l'ensemble des individus d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, d'une manière durable. La réponse aux besoins individuels et collectifs nouveaux nécessitent, permettent, une évolution de la société, son développement. Des moyens matériels, humains et financiers doivent être consacrés à cela.

Parce qu'il se situe dans le cadre de l'économie de marché et accélère les privatisations, le libéralisme fait d'autres choix. En mettant la libre concurrence au centre de l'économie, il met en place une société à plusieurs vitesses ne répondant pas aux besoins de façon égalitaire. D'un côté une clientèle qui en a les moyens accéderait à des services et de l'autre, des usagers ayant accès à des services à prestations minimales, pour répondre à un minimum vital.

Pour construire des réponses aux besoins de service public, des exigences de contenus sont à définir. Les enjeux de solidarité sociale, d'aménagement du territoire, de dynamique industrielle d'égalité, de diversité et de proximité sont posés.

Pour permettre l'accès par tous aux services rendus au-delà des quotients familiaux, de la péréquation tarifaire, la gratuité *est* nécessaire.

Pour prendre en compte la diversité des besoins et évaluer les réponses apportées par le service public, il faut répondre aux revendications et propositions des personnels qui, eux sont confrontés aux réalités du quotidien sur le terrain, il faut développer la participation aux décisions, donner des nouveaux droits d'intervention aux agents dans le cadre du statut général de la fonction publique, développer la démocratie, définir ensemble les objectifs : élus, usagers et personnels, dès lors qu'ils se situent sur le terrain de la défense du service public contre toute privatisation.

Le service public dans l'espace européen : reconnaissance des droits fondamentaux, moyens de leur mise en œuvre par le service public. Nous revendiquons l'amélioration des droits sociaux des citoyens d'Europe et les moyens de les mettre en œuvre par le service public. La conquête de droits européens dont les conditions d'élaboration et d'application restent à définir ne pourront en aucune façon remettre en cause les droits nationaux et garanties collectives supérieurs.

I-2. Place et rôle du service public territorial.

La progression des recrutements par les collectivités territoriales a été la plus forte entre 1969 et 1982 passant de 618 100 à 1 103 000 agents. L'amélioration de la qualité des services publics et l'augmentation des effectifs pour répondre à l'évolution croissante des besoins des populations se sont imposées, avant l'adoption des lois de décentralisation (1982-1983).

Les emplois dans les collectivités ont doublé pour répondre à l'évolution des besoins sociaux. En développant l'emploi public territorial on participe à l'évolution de la société.

L'évolution du rôle, de l'organisation des institutions, des territoires est indéniable. Elle a connu ces dernières années une accélération avec la promulgation et la mise en œuvre de plusieurs lois. De nouveaux lieux décisionnels ont été créés ou se dessinent. La contractualisation entre les collectivités et l'Etat voire l'Europe se développe parfois au mépris de la libre administration des collectivités territoriales.

Les missions de service public n'ont pas évolué dans le bon sens : celui de la qualité, de la proximité, de la continuité, de l'égalité d'accès et de traitement ?
Quel accès des citoyens aux services publics ?

Les principes d'égalité d'accès et de traitement des usagers et citoyens sur l'ensemble du territoire sont fondamentaux pour l'efficacité des services publics. C'est d'autant plus important avec le poids actuel du chômage, de la précarité, de l'exclusion qui impose le renforcement des missions des collectivités locales. La réduction des inégalités est un véritable défi pour les services publics.

Le monde, la vie et les êtres humains ne sont pas des marchandises. La mise en œuvre de politiques libérales avec une priorité absolue aux intérêts financiers a fait ses preuves (désastreuses) dans de nombreux pays. Partout où les services publics ont été privatisés, leur accès s'avère de plus en plus inégalitaire. Surtout pour les populations les plus démunies et les plus fragilisées. Même dans les Etats les plus riches, le démantèlement des services publics a des répercussions dramatiques par exemple : pénurie et coût d'électricité en Californie, chemins de fer au Royaume-Uni et en Russie, ... La Fédération approuve toutes les initiatives visant à la reconquête par la puissance publique des services privatisés comme l'eau, la collecte et l'incinération des déchets ménagers, la restauration collective...

Penchons-nous sur la distribution de l'eau.

Ni les énormes profits réalisés par les multinationales comme C.G.E devenue Vivendi, Suez Lyonnaise des Eaux, ou Saur (filiale du groupe Bouygues), ou les incroyables salaires versés à leurs PDG, ni la priorité à l'actionnaire exigeant une rentabilité annuelle de 12 à 17 % alors que la croissance n'est que de 2,3% (chiffre janvier 2000), n'ont pas grand-chose à voir avec une gestion satisfaisante du service public.

L'eau, ressource naturelle vitale ne doit pas être une marchandise. Ce qui sous-entend un prix égalitaire et un accès pour tous à une eau de qualité, produite dans des conditions respectueuses de l'environnement à l'épuration. C'est pourquoi nous agissons pour un service public national de l'eau et de l'assainissement, avec comme première étape le retour en régie publique directe de tous les services privatisés et concédés, accompagné de l'intégration des salariés concernés dans la fonction publique avec la reconnaissance de leur qualification et ancienneté.

Cet exemple par l'eau, aussi valable pour les services concédés de voirie, de traitement des déchets ménagers, de transports urbains, rappelle qu'il existe de quasi-monopoles privés dont la finalité n'est ni l'égalité de traitement des usagers, citoyens sur l'ensemble du territoire, ni une utilisation plus efficace des finances publiques.

I - 3. Décentralisation

Si son bilan, vingt ans après les lois de 1982-1983, est fortement mitigé : manque de lisibilité démocratique, accroissement considérable de la charge fiscale sur les citoyens, inégalité du développement des territoires locaux et régionaux...

Cependant, quelles que soient les appréciations portées sur les évolutions institutionnelles, le fil conducteur de notre intervention doit rester l'intérêt des salariés, des populations. Être à l'offensive plutôt que de seulement dénoncer les stratégies. Cela ne nous empêche pas d'avoir une expression sur les objectifs poursuivis, mais aussi d'offrir des perspectives pour favoriser l'intervention.

Cette décentralisation n'est-elle pas d'ailleurs, en pleine évolution sous d'autres formes ? C'est le cas notamment avec les lois d'intercommunalité, de démocratie de proximité, les projets de régionalisation, le rapport Mauroy, la loi sur la Corse...

Libre administration, égalité des droits et Nation

Le principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales nous est souvent opposé par les employeurs, comme prétexte aux inégalités de traitement, concernant à la fois les personnels et les usagers, mais cela est-il une fatalité ?

Et tout d'abord, ne confond-t-on pas libre administration des collectivités et pouvoir sans partage de l'exécutif ? Notamment, les prérogatives du Maire par rapport au Conseil Municipal sont énormes, et s'opposent à une conception plus collégiale du pouvoir.

Pour ce qui concerne notre Statut, c'est ce principe qui a justifié en 1984 la distinction entre Fonction Publique d'Etat et Territoriale. C'est la loi Galland, en 1987, qui a mis en place les inégalités en instituant entre autres les cadres d'emploi et en supprimant la commission mixte paritaire qui permettait les passerelles entre les versants de la fonction publique. C'est pourquoi notre memorandum revendicatif est la seule solution pour conforter et améliorer la construction statutaire de 83-84.

Cela demande réflexion et débat au sein de notre organisation. Quelle démarche syndicale, quelles propositions serons-nous en mesure d'apporter pour le maintien du service public et de garanties statutaires fortes, face à la pérennité de cette contradiction ?

Plus largement, c'est la question de l'unicité nationale qui est posée, face aux aspirations légitimes à plus d'autonomie au niveau des Régions. Le débat engagé dans le pays ne peut laisser indifférentes les organisations syndicales. Nous vivons d'ailleurs déjà cette réalité contradictoire entre un Statut national et des rémunérations- avec les primes-, des modes de gestion et de recrutement, qui varient considérablement d'une collectivité à l'autre.

Les institutions ne sauraient répondre à elles seules à toutes les questions posées dans le pays, la région ou le territoire. Nous avons à intervenir dans notre domaine syndical pour assurer la cohésion sociale et territoriale.

I-4. L'emploi public participe à l'exercice de la démocratie

Développons l'emploi public

La société que nous voulons doit être organisée pour satisfaire les besoins des hommes et des femmes avec la démocratie comme critère d'efficacité économique et sociale.

A chaque type de société correspond un type de fonction publique.

Nous pouvons affirmer que l'évolution des services publics agit sur l'évolution de la société et inversement.

C'est en construisant l'emploi public que l'on participe à l'évolution de la société.

L'évolution de la société se fait en permanence au travers de rapports de force contradictoires

En réponse aux besoins qui s'expriment, des évolutions sont réalisées.

La volonté de développement de la démocratie qui apparaissait dans les principes énoncés en 1981 s'est traduite notamment par les lois de décentralisation.

Il y a un lien direct entre la décentralisation et le fait que nous ne soyons plus des "Communaux", la construction statutaire était inscrite dans les lois de décentralisation.

L'emploi public territorial participe à l'exercice de la démocratie.

Le Statut se construit donc dans les principes de la décentralisation avec pour but énoncé la Démocratie. Il se caractérise par la reconnaissance du fonctionnaire comme citoyen sur la base de nouveaux droits et de l'unicité statutaire. Etre fonctionnaire c'est donc être un citoyen qui devient un agent public au service des autres citoyens, pour répondre à leurs besoins. Cette conception fondamentale doit nous conduire à accorder plus d'importance aux principes statutaires, aux droits et devoirs des fonctionnaires? Ces principes permettent de garantir et d'améliorer nos droits en tant que fonctionnaires, ils permettent aussi le développement de la Fonction Publique Territoriale.

La déclaration des droits de l'Homme stipule "tous les citoyens sont également admissibles à tous les emplois publics sans autre distinction que celles de leurs capacités et leurs talents" (art. 6).

La voie d'accès à l'emploi public par le concours est un principe progressiste qui doit permettre :

- L'accès égal à tous les citoyens
- La qualité des services publics rendus aux usagers
- La garantie pour les élus d'un bon service public

Mais ce principe est-il vécu comme tel par nos collègues ?

La réponse est double : oui au niveau de l'égalité d'accès à la fonction publique et dans ce cadre la Fédération réaffirme son attachement au maintien des concours et examens, garantie de ce principe d'égalité. Par contre une réforme statutaire doit être engagée pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale afin qu'ils puissent se présenter à ces concours dans de bonnes conditions de réussite : formation de base, droit à la formation professionnelle, droit à la formation initiale, droit à la préparation aux concours, obligation de recrutement par les

employeurs de tous les lauréats dont le nombre doit être égal aux postes ouverts au concours, reconnaissance des acquis et expériences professionnels.

La reconnaissance de sa qualification par un grade est le socle de la logique de carrière et de grille. Elle s'appuie sur le principe de séparation du grade et de l'emploi. Celui-ci garde toute sa pertinence même s'il est utilisé par les employeurs pour affecter des agents sur des tâches ne correspondant pas à leur qualification ? Ne doit-on pas retravailler et clarifier le lien entre qualification, emploi et rémunération ? Ce qu'il nous faut notamment retravailler c'est l'obligation pour l'employeur de former un agent avant un changement de poste, en accord avec l'agent concerné et après avis de la CAP.

Avoir la sécurité de l'emploi, faire carrière dans l'emploi public n'est-ce pas la garantie de la permanence, de la continuité du service public? Plus qu'un privilège pour les agents n'est-ce pas la garantie du maintien des services publics pour les usagers ?

Pour tous les citoyens qu'est-ce qui est anormal, la stabilité de l'emploi, un emploi pour tous ou le chômage, la précarité ? Dans les services publics la précarité ne nuit-elle pas à la qualité de la réponse aux besoins des gens ?

Conquête, reconquête du service public

Mais la gestion publique est-elle seule, garante de l'égalité d'accès, de traitement, de qualité ?

N'y a-t-il pas nécessité de convergences entre les usagers et les salariés ?

Pour ce faire, quels moyens doit-on mettre en œuvre ?

Peut-on apporter des réponses aux besoins des gens, en qualité et en quantité si on vit soi-même avec une vie dégradée, d'importants besoins insatisfaits ?

Notre Fédération s'oppose à la gestion privée car elle ne permet pas la satisfaction des besoins : profits privés et service public sont incompatibles.

Si l'emploi public territorial participe à l'exercice de la démocratie, garantit l'indépendance du citoyen fonctionnaire vis-à-vis des élus et des pouvoirs de l'argent, permet de répondre durablement aux besoins évolutifs des citoyens, sans doute devons-nous encore mieux permettre l'intervention des citoyens dans la construction des services publics et de l'emploi public.

Ne faut-il pas donner toute leur dimension aux garanties collectives dont disposent aujourd'hui les fonctionnaires et au-delà, tous les salariés qui mettent en œuvre un service public? La conquête de nouveaux droits, l'amélioration des statuts de la fonction publique ne sont-ils pas nécessaires ?

Vouloir un service public de qualité suppose des emplois publics en nombre et en qualité suffisants. L'insuffisance

des moyens, du nombre d'emplois ne permet pas de répondre à l'évolution des besoins. Le faible taux d'encadrement nuit aussi au développement de services publics de qualité.

C'est pourquoi nous devons agir pour la création de nouveaux emplois et aussi pour la transformation de tous les emplois précaires, emploi-jeunes, en emplois publics. La Fédération exige l'arrêt immédiat du recrutement des emplois jeunes et de tout type d'emplois équivalents, et la titularisation immédiate de ceux en fonction actuellement. Un défi exceptionnel nous est posé avec les départs massifs des agents en retraite (dans les 10 prochaines années). Ou nous assisterons à la remise en cause de l'emploi public, ou nous nous saisirons de cette réalité pour donner à l'emploi public un contenu plus fort et ainsi développer les services publics.

I -5. Des exigences de moyens pour le développement des services publics

• Une autre répartition des richesses créées

Après cinq années de forte croissance, de profits en hausse, de "cagnottes" budgétaires de l'Etat, des collectivités locales et des comptes sociaux (sécurité sociale, Unedic), la question d'une autre répartition des richesses nationales se pose avec plus d'insistance.

En effet, à quoi ont servi les profits des grands groupes privés ? A accumuler les trésors financiers, à augmenter les dividendes reversés aux actionnaires, à distribuer des stock options et des "salaires" mirobolants à leurs dirigeants. Et les salariés ? La hausse des salaires reste très en-dessous du taux de croissance et les plans de licenciements recommencent à tomber dans les entreprises, même lorsqu'elles réalisent de confortables profits. Le moment n'est-il pas venu de poser avec force la question de l'interdiction des licenciements ?

A quoi ont servi et servent les excédents de recettes de l'Etat ? Principalement à baisser les impôts, notamment pour les couches aisées de la population et pour les entreprises. A quoi servent les excédents de gestion des collectivités locales ? A rembourser la dette de manière anticipée permettant ainsi au groupe financier Dexia de réaliser des bénéfices inégalés et de figurer en bonne place au tableau du CAC 40. A quoi servent les excédents des comptes sociaux et notamment de l'UNEDIC ? A baisser les cotisations patronales alors qu'on aurait pu, qu'on pourrait, qu'on devrait améliorer les revenus des travailleurs privés d'emploi.

La question d'une autre répartition des richesses créées par le travail salarié est plus que jamais à l'ordre du jour. Il faut pour cela sortir des logiques de financiarisation, du

dogme de la réduction des dépenses publiques, des critères européens de stabilité des finances publiques, imposés par le Traité de Maastricht. Pour conforter la croissance, l'asseoir sur des bases saines, et en répartir les fruits plus équitablement, il faut une forte augmentation des salaires. Or, les décisions gouvernementales pour les salaires des fonctionnaires pour les années 2000 à 2002, imposées sans accord, vont à l'encontre de cette exigence. Il en va de même des orientations budgétaires, qui compriment les dépenses publiques et en baissant l'impôt sans discernement, réduisent les capacités de financement des services publics.

• Le service public est aussi facteur de développement

Les choix du gouvernement, assujettis aux critères européens et sous la surveillance des technocrates de la BCE (Banque Centrale Européenne), visent à une croissance zéro des dépenses publiques. Quand la croissance est entre 2,5 et 3% par an, il s'agit donc d'une baisse programmée sur plusieurs années, de 10 à 15% des sommes budgétaires consacrées aux services rendus à tous les citoyens. Et pourtant, les moyens sont aujourd'hui largement insuffisants dans tous les domaines : éducation, santé, transports, logement, action sociale...

Mais ces choix sont aussi critiquables parce qu'au bout du compte, ils jouent contre la croissance. En effet, par leurs investissements et les marchés de services fournitures et travaux qu'ils génèrent, les services publics de l'Etat et des collectivités territoriales, contribuent au développement économique, à la création des richesses.

• L'excédent de gestion des collectivités locales

Depuis plusieurs années, les collectivités locales jouent contre la croissance : c'est le résultat des politiques managériales menées dans les années 90, accentuées depuis le traité de Maastricht en 1993, avec une double obsession : réduire les dépenses de fonctionnement et le stock de dettes.

Leurs investissements sont aujourd'hui à un niveau inférieur à celui de l'année 92 ; les collectivités locales remboursent plus de dettes qu'elles ne contractent de nouveaux emprunts.

Pour financer cette politique, les collectivités s'efforcent de dégager une épargne de gestion croissante. Elle atteint désormais 200 milliards de francs (30,5 milliards d'euros) et dépasse en 2000, pour la première fois les dépenses de personnels. Cette épargne est détenue au prix d'une forte pression sur les dépenses de fonctionnement.

La fédération CGT des Services Publics a, la première, mis en lumière cette financiarisation de la gestion des services publics. Elle formule des propositions alternatives de relance des dépenses utiles et de l'investissement

Les propositions de relance de la CGT

- augmentation des salaires de 10%
- loi de titularisation
- relance par l'emprunt de l'investissement public local et arrêt des remboursements anticipés des dettes
- création de 100 000 emplois. Cela reviendrait à 60 milliards de francs (9,15 milliards d'euros) sur 6 ans, soit moins d'un tiers de l'épargne de gestion de la seule année 1997
- création d'un mécanisme national de solidarité péréqué pour financer la création d'emplois publics territoriaux sur tout le territoire national.
- moratoire voire une baisse sur les tarifications et taxes aux usagers des services publics territoriaux.
- Pour une réforme de la fiscalité

Tout le monde s'accorde à reconnaître l'injustice de la fiscalité locale et notamment de la taxe d'habitation, comme de la fiscalité indirecte (TVA, TIPP) qui ne tient pas compte des capacités contributives des citoyens.

Tout le monde en parle mais le courage fait toujours défaut, depuis 30 ans, à toutes les majorités politiques, pour s'attaquer à ce problème.

La Fédération CGT des Services Publics s'est prononcée en 1998, pour la suppression de la TVA, une profonde réforme de la fiscalité nationale, locale, européenne. De plus elle est engagée, notamment par son adhésion à ATTAC, dans l'action pour promouvoir une réforme internationale des institutions financières, ainsi que pour obtenir la création de la taxe "Tobin" sur les mouvements financiers transnationaux.

Elle revendique aussi des contre-pouvoirs politiques et

sociaux, face à la BCE (Banque Centrale Européenne), l'abrogation des critères de convergence de Maastricht, la sortie du pacte européen de stabilité des finances publiques.

• **Maîtrise et intervention des agents, des citoyens sur les choix de gestion**

Du local au global, l'intervention syndicale comme celle des citoyens usagers est décisive pour influencer sur les choix concrets de gestion.

Car, même lorsqu'elles sont prises en fonction de "contraintes extérieures", les décisions de réduction des dépenses publiques sont mises en œuvre dans chaque collectivité ou établissement, chaque service.

Ici, on compresse le nombre d'emplois, ou l'on en change la structure (moins de titulaires, plus de précaires) ; là on ferme ou vend une colonie de vacances ; on rogne sur les budgets d'entretien courant ; ici encore on augmente les taxes locales ou les tarifs des prestations des activités de restauration scolaire, de sports, de loisirs, de culture. Ici encore on privatise la restauration scolaire, le service des espaces verts, l'entretien, les cars municipaux, l'imprimerie ... Bref, c'est par des décisions concrètes que l'on obtient l'épargne (ou excédent de gestion). Des décisions concrètes qui contribuent à la dégradation des services rendus aux usagers citoyens. C'est donc par une intervention concrète, elle aussi, en prise avec le réel, que l'on peut obtenir des inflexions, voire des inversions, de choix de gestion.

Notre 6ème congrès s'était prononcé pour l'abrogation du Traité de Maastricht ; nous devons aujourd'hui contester et combattre les choix concrets qui visent à réduire les dépenses de fonctionnement du service public et les déficits budgétaires, hier à 3% maximum, aujourd'hui à 1% et demain à 0.



Cette démarche organise une résistance efficace aux critères de Maastricht

C'est pourquoi, la fédération CGT des Services publics revendique des droits nouveaux, pour les syndicats, les représentants élus du personnel, et notamment l'obligation d'une information - consultation du Comité Technique Paritaire sur le compte administratif et le compte de gestion, et l'instauration d'un droit de veto des représentants du personnel sur les privatisations et suppressions d'emplois.

CONSTRUCTION DE CONVERGENCES

II - 1. Comment développer les communautés d'intérêts

Pour gagner le développement du Service public territorial, nous devons démontrer les communautés d'intérêts entre l'ensemble des agents en prenant en compte leurs diversités. Dans le même temps, nous devons développer les convergences avec les usagers.

- Qui sommes-nous ?

Depuis "l'accord" sur la résorption de la précarité, il apparaît que la connaissance statistique de l'emploi des collectivités territoriales doit être améliorée.

Des études de l'INSEE, du CNFPT et du CSFPT ont été réalisées sur le sujet. (voir annexe)

Les évolutions dans la composition du personnel se sont accélérées ces dernières années. Nous constatons à la fois une explosion et une diversification de la précarité. Quant aux fonctionnaires, de profondes transformations ont eu lieu : un développement des filières médico-sociale, sportive, culturelle et de l'animation. De nombreux agents exercent des missions de "médiation". Notre champ comprend aussi des salariés sous convention collective nationale, comme dans l'eau ou le logement social.

Les usagers et les agents du service public sont confrontés quotidiennement au problème de l'insécurité. Il appartient à l'Etat et aux employeurs d'assurer la sécurité tant des usagers que des agents des services publics, ainsi que la défense de ces derniers.

- Trois défis majeurs pour l'emploi
 - Les départs massifs en retraite
 - La précarité.
 - L'intercommunalité

35% des fonctionnaires partiront à la retraite d'ici 2012. Actuellement 9% des fonctionnaires ont moins de 30 ans et 25% sont âgés de 50 ans et plus avec une majorité de cadres A, A+ (ex : 76% des ingénieurs chef 1ère catégorie d'ici 2012).

Quel équilibre entre la formation des jeunes qui entrent et la qualification de ceux qui vont partir ?

Grâce à la réduction du temps de travail, les besoins sportifs, culturels et de loisirs vont augmenter. C'est dans la

perspective de l'accès au plus grand nombre que les services publics doivent être à la hauteur des aspirations collectives et individuelles des citoyens.

Il s'agit de rendre plus forte la croissance de l'emploi public avec la titularisation des emplois jeunes et précaires qui sont en grande partie dans les secteurs culturels et sportifs, mais aussi dans le logement et la distribution de l'eau.

L'ABSORPTION DE LA PRECARITE

Les collectivités territoriales exercent des compétences qui leur sont propres, dans le respect des principes communs au Service Public : continuité, adaptation, égalité d'accès et neutralité, dans les limites posées par la Loi. Mais rien n'empêche les élus-employeurs de développer des nouvelles missions de Service Public si le besoin s'en fait sentir, en tenant compte des limites juridiques, techniques ou financières. La mission apparaît par la volonté conjugée des usagers et élus.

Ainsi les Services Publics devraient évoluer, se renforcer, pour satisfaire les besoins exprimés. L'élément central de ce renforcement c'est le statut, seul garant de la continuité et de la qualité du service public.

A l'heure actuelle, par des prétextes divers tels que la supposée rigidité du Statut ou l'accès à l'emploi, les élus-employeurs recrutent des agents sous des formes diverses, mais dont le point commun est la précarité. Sur 1,6 million d'agents territoriaux, ce sont plus de 600 000 d'entre nous qui connaissent cette situation.

Les missions de service public évoluent. Elles sont remplies par des agents, fonctionnaires ou pas : l'usager à priori ne fait pas la différence entre un titulaire et un autre agent. Les agents, eux, marquent cette différence : la précarité. Un paradoxe peut se faire jour : comment honorer la continuité d'une mission de service public, la pérennité même, en précarisant les agents ? Comment assurer un service public de qualité sans offrir une qualité de vie aux agents ? Cette idée contradictoire et dangereuse qui se développe dans les collectivités territoriales sous l'égide des élus ne doit pas être acceptée comme une fatalité liée à l'économie, mais comme la volonté de réduire les missions, le rôle, le nombre d'agents des services publics et / ou de les rendre "rentables" sur le marché.

Ainsi, l'existence d'une précarité massive dans nos services constitue une menace pour le Service Public, mais aussi pour le statut des autres salariés, fonctionnaires ou CDI dans le privé. La résorption de cette précarité est donc un défi, que se sont avérés incapables de relever les différents dispositifs législatifs mis en œuvre ces dernières années (lois "Perben" et "Sapin ")

• Quelles propositions revendicatives mettre en débat pour répondre à ces défis ?

CONTENU DE L'EMPLOI PUBLIC

La CGT porte la conception d'un service public dont l'étendue et les valeurs sont à la dimension du niveau de développement de notre société. Nous estimons qu'elle rejoint les attentes les plus fondamentales de la population, cette conception du service public s'inscrit dans la perspective d'un développement social durable.

Une des raisons d'être d'un service public est de corriger les inégalités, il doit être le garant de la solidarité et de la cohésion sociales, avec l'appui du rapport de forces si nécessaire.

Depuis quelques années, d'horizons divers s'élèvent des voix pour dénoncer le trop d'Etat, l'excès des dépenses publiques. Ainsi, le service public de la Poste et des Télécommunications a connu de nombreux bouleversements dans son organisation et dans le statut des personnels.

Cela dit, au sein de l'Union HLM a été élaboré un nouveau concept, "les offices de l'Habitat" qui ne s'est pas concrétisé suite à notre intervention et celle de nombreux acteurs sociaux et politiques qui ont rejeté cette volonté d'accélérer la privatisation du logement social. Dans le même temps, des employeurs locaux, des collectivités "remunicipalisent" des services délégués. Aujourd'hui n'y a-t-il pas de réelles possibilités de peser dans le sens du développement du service public ?

Il faut remarquer que les grandes périodes de conquêtes démocratiques s'accompagnent d'une extension du champ d'intervention des services publics. Parallèlement, les salariés obtiennent des statuts fondés sur des droits nationaux, assurant la cohérence sur l'ensemble du territoire.

Un statut en lien avec la nature des missions.

Comme pour le fonctionnement des services publics, la pierre angulaire de ces statuts est celle de l'égalité : égalité d'accès aux emplois publics, égalité des critères de car-

rière, de promotions, d'affectations, égalité entre les hommes et les femmes.

La stabilité de l'emploi public a permis le développement de qualifications, de compétences au service de la continuité de ce service public et du progrès technologique.

Le niveau des garanties offertes par les statuts a aussi permis une indépendance vis à vis des employeurs.

Tout ceci a structuré chez les agents du public une forte conscience de service public sur laquelle bute l'offensive de réduction des dépenses publiques et de déréglementation des services publics.

Des relations avec des usagers pas avec des clients

Les salariés des services publics sont ainsi placés dans une situation particulière, conjuguant des rapports professionnels internes habituels et des relations sociales avec les usagers. Les personnels territoriaux pensent et doivent intervenir dans le débat sur l'efficacité, la qualité du service public.

Leur statut fruit d'une longue histoire de luttes et de rapports de force, comportent droits et contraintes particulières pour les fonctionnaires.

Les politiques de ces dernières années visent à réduire la dimension des droits pour soumettre la fonction publique et les agents publics aux critères de rentabilité immédiate et de gestion par objectif, type de produits et de clientèle.

Il paraît judicieux de retenir que l'emploi public est lié avant tout aux missions de service public. C'est à partir de là que se déterminent tant la nature de l'employeur que le statut des personnels.

Et sans emploi avec un haut niveau de garanties collectives, apparaît la notion du service rendu au public, vidant le concept même de service public

Le champ des personnels hors garanties statutaires s'est considérablement accru au cours de ces dernières années. Privatisations, démembrements des services publics, modifications de statuts d'employeurs publics, explosion de la précarité, tout cela a concouru à affaiblir l'emploi public.

Par ailleurs des coups nombreux ont été portés aux garanties des personnels, conduisant à nier la spécificité de l'emploi public et à s'attaquer à son contenu.

QUELLE COHERENCE REVENDICATIVE ?

Les salariés du service public territorial sont divers : la reconnaissance de chacun, dans sa qualification, son rôle professionnel, son identité est légitime et souhaitable.

Mais elle risque aussi de pousser à l'étroitesse, au repli corporatiste ou local.

Eviter ce danger exige l'élaboration et la mise en débat de propositions revendicatives dans lesquelles tous puissent se retrouver, au-delà des apparentes contradictions immédiates.

Cette démarche s'appuie sur une conviction profonde : celle que tous les salariés sont fondamentalement solidaires, et qu'aucun d'entre eux, aucune catégorie particulière n'améliorera durablement sa situation en ignorant ou en s'opposant à d'autres salariés.

L'élaboration et la parution, en 1997, de notre Mémoire Revendicatif Fédéral ont constitué un moment important de ce chantier.

Notre défi pour les années qui viennent, c'est donc le grand chantier des garanties collectives pour tous :

— entre salariés du privé et du public : en s'appuyant sur les principes fondateurs de la Fonction Publique (garantie de l'emploi et de la carrière), pour construire un vrai statut du salarié, pour le maintien du statut de la fonction publique et des 37,5 annuités comme étape vers la réduction pour tous.

— entre fonctionnaires des différents secteurs (Etat, Hospitaliers) : au travers notamment de propositions communes en matière de grille et de reconnaissance des qualifications

— entre les différentes filières de la FPT : en se battant par exemple pour des classifications identiques, à même niveau de qualification,

— entre les filières administrative et technique entre Ouvriers-Employés et ICTAM : avec des propositions de grille qui tirent tout le monde vers le haut, et où chacun trouve sa reconnaissance

— entre collègues de formations différentes : comme avec les Puéricultrices et les Educatrices de Jeunes Enfants, qui ont les unes et les autres un rôle à jouer dans le service public de la petite enfance.

Cohérence et convergences

Le souci de cohérence ne doit pas nous amener à chercher à imposer nos vues aux uns ou aux autres, si nos propositions ne sont pas comprises. Des contradictions, des désaccords existent : les nier serait suicidaire, mais s'y arrêter serait démagogique et inefficace. De même, une catégorie de salariés, si elle est plus nombreuse, ne saurait s'en prévaloir pour imposer ses vues au détriment d'autres collègues. La cohérence ne s'impose pas : elle se construit, pas à pas, en démontrant les convergences de préoccupations et d'intérêts.

II - 2. Quels emplois pour les missions de service public ?

QUELLES CONVERGENCES AVEC LES SALAIRES EN SITUATION DE PRECARITE ?

Lorsqu'un contrat est à durée déterminée, la construction d'une vie sociale est difficile à accomplir. Entre deux périodes de travail, l'individu est bloqué, ne peut rien prévoir, se loger est difficile. Comment construire sa vie dans de telles conditions ?

Au sein de son emploi, il ou elle éprouve des difficultés. Soumis à des formes de chantages, exploités comme le sont par exemple les CES, les agents précaires éprouvent de réelles difficultés à s'intégrer pleinement parmi les autres agents.

Des contradictions, des conflits peuvent émerger avec leurs collègues en situation plus stable.

Enfin, ballotés dans les services, soumis aux "besoins" des employeurs, les employés en contrats précaires sont parmi les plus mobiles, contre leur gré : comment alors acquérir des compétences, une stabilité quand on travaille dans plusieurs services en une même semaine ?

Les agents précaires, notamment horaires-auxiliaires, sont souvent des femmes. Comme dans le secteur privé, elles sont les plus exposées à la déréglementation du travail.

La précarité tient au manque de sécurité, de stabilité, à l'incapacité de gérer son temps, mais aussi à la faiblesse du salaire. On peut dire que tout agent ayant une de ces caractéristiques est un agent précaire.

Notre rôle, notre action, doivent viser à éliminer radicalement la précarité au sein des Services Publics. Nous devons également dénoncer le chantage à l'emploi précaire et nous battre pour que les agents en situation précaire soient recrutés immédiatement au sein des services publics.

• Les non-titulaires

La moitié des non-titulaires relève des cadres d'emplois à recrutement direct (surtout agent d'entretien), et ils pourraient donc être titularisés par leur employeur local.

Les centres de gestion emploient un nombre non négligeable d'agents remplaçants (pour des durées plus ou moins longues) soumis aux mêmes aléas, et qui comblent les trous ici et là dans les petites collectivités.

Les non-titulaires sont soumis aux exigences de leurs employeurs ainsi qu'à la durée de leur contrat. Leur action reste subordonnée au facteur temps : la durée du contrat.

• Les contrats aidés

Les agents en contrats aidés partagent bien des points révélateurs : salaires minimum, pas ou peu de formation professionnelle et / ou qualifiante, aucune garantie d'avenir... Les CES, CEC et CEJ travaillant dans les collectivités territoriales, s'ils remplissent une mission de service public ont un statut des moins enviables, et en aucun cas comparable à celui des fonctionnaires.

La création, en 1997, des contrats "Emploi Jeune" révèle, sur bien des points, la volonté non feinte des décideurs politiques de diminuer le nombre des agents des services Publics, mais aussi les missions qui leur incombent.

En essayant d'externaliser ces légitimes actions sous prétexte de "souplesse", en avançant des concepts fumeux : nouveaux services, nouveaux emplois, les employeurs locaux ont perdu de vue un des critères fondamentaux du service public : l'adaptabilité.

• En finir avec la précarité

Nous, syndiqués CGT, devons agir pour inverser cette dérive, en exigeant la résorption de tous les emplois précaires et en créant de l'emploi public !

Pour cela, nous devons aller à la rencontre des agents concernés, les intégrer dans nos syndicats, lutter ensemble pour le respect des agents, pour la qualité du service public, pour l'extension des missions de service public.

Nous devons construire une action revendicative cohérente pour l'intégration de tous les agents précaires, afin de concilier la qualité du service rendu aux usagers et la qualité de vie des agents.

• Des propositions cohérentes

- Une vraie loi de titularisation
- L'amélioration du Statut, pour mettre un terme au recrutement de non-titulaires, et renforcer le contrôle de légalité en la matière
- La reconnaissance des nouvelles qualifications dans le Statut
- La création d'un cadre d'emplois pour les assistantes maternelles

- Pour les emplois aidés :
 - Le vote et l'éligibilité aux CTP et CHS
 - Une couverture sociale pour tous.
 - Des salaires en relation avec les qualifications.
 - La prise en compte des postes pour les concours.
 - Des formations réelles
 - Des possibilités réelles d'intégration pour tous.

LES CONVERGENCES AVEC LES SALAIRES DE DROIT PRIVE EXERCANT DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

L'histoire du service public local et les choix des

employeurs ont fait que de nombreux salariés ne relevant pas de l'emploi public participent tous les jours, à nos côtés, à répondre aux besoins de la population. Deux formes principales co-existent en la matière : les délégations de service public et les associations para-administratives.

• Pour les entreprises assurant une délégation

Les situations sont différentes mais nécessitent toutes le contact avec les salariés concernés. Parfois, ceux-ci sont peu nombreux et "noyés" dans l'appareil municipal. Il s'agit alors de veiller à leurs conditions de travail, à leurs droits au quotidien et à leur syndicalisation bien sûr.

Plus souvent, leur nombre est important, et ils sont dotés d'une représentation propre dans le cadre de leur activité. C'est le cas de beaucoup d'entreprises dans le secteur de la restauration, des transports, etc. Qu'il y ait ou non une présence CGT dans l'entreprise, dans le cadre de nos syndicats ou d'autres fédérations, notre responsabilité est de travailler ensemble sur les enjeux de service public. Là où exercent en même temps des salariés de droit public et de droit privé, l'égalité de traitement dans les conditions de travail doit être la règle.

Enfin, le cas des plus grandes entreprises, comme dans le secteur de l'eau, se pose de manière nationale, mais il nous reste beaucoup à construire, du point de vue des convergences au niveau local entre les agents des collectivités et les salariés de ces entreprises.

• Pour les associations para-administratives

Depuis une vingtaine d'années, les employeurs locaux ont multiplié le recours à des associations dites "para-administratives", pour gérer des services publics locaux. Ces associations, dont les moyens et les orientations dépendent quasi-entièrement des collectivités, constituent en fait des moyens de contourner les règles du Statut et de la comptabilité publique, et un détournement du sens de la loi de 1901.

Le plus souvent, l'imbrication est quasi-complète entre les moyens de la collectivité et de l'association, salariés de celle-ci et agents publics travaillant côte à côte, et même parfois sur des fonctions analogues. Tout comme pour les entreprises, notre objectif est d'abord l'égalité de traitement au quotidien, et le soutien aux revendications des salariés par rapport à leur propre employeur.

Dans les cas de réintégration des activités au sein de la collectivité, il faut se battre pour le transfert des salariés dans les meilleures conditions, ce que permettent les récentes dispositions législatives (voir ci-contre).

Tous ces enjeux font que ces salariés peuvent naturellement trouver leur place dans les syndicats de nos collectivités.

Dans d'autres cas, le lien avec la collectivité est moins

étroit, ou plus complexe, comme pour les associations d'insertion ou les Missions Locales. Cela ne doit pas entraver la recherche de convergences avec les salariés concernés, notamment quant existent des forces CGT, en évitant tout esprit de mise en concurrence.

**Communauté d'intérêts et syndicalisme rassemblé.
Un service public répondant aux besoins des usagers - citoyens.**

Nous devons construire un Service Public qui réponde qualitativement et ce de façon égale à tous les citoyens de notre pays. C'est dans ce sens que la CGT et notre fédération font évoluer leur pratique syndicale. Nous ne sommes pas seuls dans cet univers. La majorité des salariés de notre pays (90%) n'appartient pas à une organisation syndicale.

Les 10% restant sont eux répartis dans certaines organisations (syndicales et professionnelles).

Si aux élections de 1995 la CGT est la plus importante, elle ne peut prétendre seule représenter tous les salariés. Notre objectif d'un syndicalisme rassemblé n'est pas l'addition, la fusion de sigles.

La division syndicale est rejetée par une majorité de salariés. Elle favorise les attaques des employeurs qui détériorent les garanties collectives (statut).

C'est à partir des salariés, des syndiqués, avec les organisations syndicales existantes, qu'il nous faut construire le rapport de force nécessaire pour gagner les revendications.

Plutôt que d'agir séparément, syndicats d'un côté (avec les "initiés") salariés de l'autre, s'ajoutant pour gagner occasionnellement la revendication, il s'agit de construire avec la diversité de chaque individu, de chaque organisation, le rassemblement des salariés pour qu'ils soient acteurs et décideurs de leur avenir.

Cela doit favoriser la mise en débat de nos propositions, parmi le plus grand nombre de salariés pour construire ensemble un Service public répondant mieux aux besoins des citoyens.

II – 3. Démontrer les convergences d'intérêt

Nous avons progressé dans nos capacités à formuler des objectifs revendicatifs clairs.

Ainsi, le mémorandum revendicatif forme avec les propositions de réorganisation des filières administrative, technique, médico-sociale, un ensemble toujours perfectible mais cohérent.

La mise en débat d'une convention collective de la branche eau a favorisé une construction revendicative mieux coordonnée entre les syndicats des entreprises concernées : Générale des Eaux, Lyonnaise des Eaux, SAUR et leurs filiales.

De même, l'existence d'un projet de loi a relancé la nécessaire réflexion de la fédération quant aux enjeux posés par la redistribution et l'assainissement de l'eau pour les salariés du privé, du public et la population.

Les 3 x 35 omniprésents lors de notre 6e congrès ont fait leur chemin. 35 Fr. comme valeur du point est une revendication exprimée par toute la CGT de la Fonction publique. Les 35 heures sont devenues un sujet revendicatif très concret pour nombre de nos organisations dont certaines ont apposé leur signature au bas d'accord permettant créations d'emplois, amélioration des conditions de travail et du service public. En revanche dans certains cas, notamment en raison des insuffisances de la loi Aubry et du décret Sapin, cela s'est traduit par une annualisation non voulue par les agents, et une dégradation des conditions de travail lorsqu'il n'y a pas eu de création d'emplois. Pour la Fédération et ses organisations, le dossier n'est pas clos d'une bonne RTT créatrice d'emplois publics.

Les 35 ans doivent faire l'objet d'une vaste campagne dans les mois qui viennent. D'autant que cette revendication est à l'opposé de l'allongement de la vie au travail présenté comme inéluctable. Le succès remporté par les sapeurs pompiers professionnels avec l'étape essentielle du congé pour difficulté opérationnelle (CDO) dans la perspective de la retraite à 50 ans montre que tout est possible si l'on réussit à créer le rapport de forces au niveau nécessaire.

Mais justement, comment construire le rapport de forces au niveau nécessaire ?

• Démontrer la communauté d'intérêts entre tous les salariés.

Il apparaît relativement simple de convaincre des salariés que d'autres salariés ont raison de se battre pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la retraite. Alors pourquoi cette difficulté à se mobiliser ensemble ?

Le développement d'organisations syndicales professionnelles témoignerait-il d'un repli des salariés sur un pré carré corporatiste ?

Ces questions doivent nous interroger sur le sens profond de notre adhésion à la Confédération Générale du Travail et sur la démarche de notre fédération CGT des Services Publics qui doit à la fois permettre la défense des intérêts

particuliers des salariés qui mettent en œuvre ces services publics et démontrer leur communauté d'intérêts avec les autres salariés, du public ou du privé, jeunes ou retraités, hommes ou femmes, avec ou sans emploi, français ou immigrés.

Ce n'est pas la première fois que nous évoquons les convergences entre tous les salariés dans un document de congrès mais nous sommes à un moment clé pour l'avenir de l'emploi public territorial.

Les départs massifs en retraite dans les 10 prochaines années, comme l'évolution institutionnelle en France et au niveau européen, exigent un réel effort de notre part.

L'occasion nous en est donnée avec l'émergence de besoins nouveaux liés à l'évolution des modes de vie constatée dans de nombreux rapports. Ils soulignent pour la plupart d'entre eux le besoin de plus en plus de services publics de proximité.

Sous prétexte de manque de moyens financiers, les réponses proposées ne sont conformes ni aux besoins réels, ni aux possibilités.

A nous de faire la démonstration que l'argent existe pour développer des services publics de qualité en redéployant les budgets existants et en obtenant l'augmentation des investissements publics.

Les commissions paritaires, CAP et CTP, sont un lieu d'intervention décisif ; nous devons veiller au respect des droits statutaires, au bon fonctionnement des commissions paritaires, s'opposer à ce qu'elles ne soient que des chambres d'enregistrement des décisions des employeurs. Cela passe par une démarche revendicative nationale pour obtenir des droits supplémentaires pour les représentants salariés. Revendiquer un livret d'accueil de la fonction publique territoriale sur les droits et obligations des agents publics des collectivités locales nous aidera à montrer les communautés d'intérêts entre l'ensemble des agents sur tout le territoire national.

Il en est de même sur les enjeux de la mise en place de l'intercommunalité, pour le maintien de l'emploi public, des commissions paritaires et des acquis des agents concernés .

Cela nécessite de favoriser des rencontres, des échanges avec les autres salariés, d'autres syndiqués pour mieux appréhender comment intervenir sur la gestion des entreprises et des services publics, pour exiger qu'une part plus importante des richesses soit consacrée à la satisfaction des besoins de tous.

• **Entre tous les fonctionnaires**

Notre pays a besoin d'interventions publiques, de services

publics, dégagés des critères de la rentabilité financière maximum immédiate pour mieux cibler les réponses aux besoins sociaux connus, émergents ou à venir. Parvenir à faire cette démonstration nécessite de favoriser les convergences avec les agents des deux autres versants de la Fonction publique.

Les agents de l'Etat et Hospitaliers sont confrontés aux mêmes enjeux que nous quant au devenir de la Fonction publique, de sa place, de son rôle dans l'organisation et le fonctionnement d'une nation confrontée à l'intégration européenne et la mondialisation qui remettent en cause certains acquis.

Nos garanties collectives essentielles sont rassemblées dans le statut général des fonctionnaires.

Cette base commune constituée à la fois des enjeux auxquels nous sommes confrontés et des garanties statutaires peut nous permettre de construire de fortes convergences de luttes comme l'ont encore démontré les actions de ces derniers mois.

Même si notre réalité est diverse selon notre secteur professionnel ou le ministère de tutelle, ce sont bien l'ampleur des moyens financiers disponibles et les choix d'investissements publics qui permettront ou pas de faire aboutir nos revendications.

Les avancées indéniables réalisées ces dernières années nous permettent d'être encore plus déterminés à progresser dans la formulation de revendications communes à l'ensemble des personnels de la Fonction Publique y compris sur l'organisation des services.

II - 4. Communauté d'intérêts avec les usagers, citoyens

Nous proposons de développer les services publics car les potentialités qu'ils recèlent permettent la mise en œuvre du progrès social et du plein emploi solidaire.

Pour autant les services publics ne sont pas exempts de critiques, ne serait-ce que par les effets néfastes de la précarisation de l'emploi ou la réduction des investissements publics qui caractérisent la gestion publique de ces dernières années.

C'est bien en terme de véritable reconquête du service public pour toujours plus d'efficacité qu'il nous faut démontrer la communauté d'intérêts avec les usagers.

• **Au sein de la CGT**

La communauté d'intérêts entre tous les salariés est un

terreau fertile qui doit faciliter l'échange entre fonctionnaires, agents publics et les autres salariés en tant qu'utilisateurs du service public ou contribuables ou encore en leur qualité de citoyens.

Nous devons prendre l'initiative de rencontres, de débats avec d'autres syndicats d'entreprises par exemple dans les unions locales pour examiner comment rendre plus efficaces nos interventions pour le développement du service public à partir des préoccupations, des aspirations concrètes formulées par les salariés.

Ainsi, les nombreux problèmes de garde d'enfants non résolus et l'accueil de qualité pour les personnes âgées peuvent faire l'objet de revendications communes déposées auprès des directions d'entreprises ou des pouvoirs publics.

De même la mise en place de nouvelles structures intercommunales donne l'occasion d'intervenir ensemble pour exiger que des informations soient transmises et des avis sollicités auprès des agents publics comme des autres salariés concernés.

De longue date, notre Fédération s'est prononcée pour l'intercommunalité librement consentie qui peut favoriser la réalisation d'équipements communs et un meilleur service public, mais contre toute forme d'intercommunalité forcée.

La conjonction des lois Chevènement, Voynet et Gayssot (SRU) a donné une nouvelle dimension à l'intercommunalité. Ce processus engagé depuis 2001 ne fera que s'accroître dans les années qui viennent. Ces dispositions auront des conséquences sur l'aménagement du territoire, des retombées économiques et politiques.

L'émergence de ces nouvelles structures conduit à un déplacement des centres de décision vers les EPCI, la région et l'Europe. Les représentants de ces collectivités actuellement désignés par les conseillers municipaux devront dans un souci de démocratie être élus au suffrage universel direct dans un délai compatible avec le respect des citoyens.

Cette évolution va de nouveau remettre en question le fonctionnement de certains services publics et nous devons réaffirmer notre refus de toute privatisation et notre exigence de retour dans la sphère publique de certaines délégations, comme l'eau, la collecte des déchets, les transports... Cela implique l'intégration directe des personnels dans la fonction publique territoriale avec la prise en compte de l'ancienneté et de la qualification ; un aménagement statutaire doit être obtenu dans ce cadre exceptionnel.

Enfin, il nous faut développer des observatoires départementaux, régionaux, de contrôle de l'intercommunalité qui pourraient contribuer à l'expression, la lutte, la solidarité, la convergence d'intérêt des usagers et agents des structures intercommunales.

C'est ensemble que nous devons porter les exigences de droits nouveaux pour tous les salariés afin qu'ils puissent intervenir partout où leurs intérêts sont en jeu.

- **Avec les citoyens**

Au-delà des salariés, c'est toute la population qui est intéressée par le développement des services publics, y compris les migrants.

La campagne menée par la fédération en 2000 posait la question "doit-on rentabiliser la vie ?" et affirmait "le service public est un bien public !". Elle a permis des initiatives intéressantes qui montrent la nécessité de ne pas rester enfermés dans des rapports entre fonctionnaires et élus politiques.

Les colonnes du Guide font régulièrement écho de succès obtenus en matière d'emplois publics ou d'amélioration de l'organisation des services après sollicitation de parents d'élèves, de locataires...

Nous aurons à mener des luttes importantes pour que les droits statutaires des fonctionnaires leur permettent de faire connaître les lacunes quant à la qualité du service public rendu à la population et leurs revendications pour y remédier.

II - 5. Communauté d'intérêts aux niveaux européen et mondial

- **Développer notre activité dans la FSESP**

Lors de notre 6e congrès en janvier 1998 à Reims, nous avons eu un débat passionnant et passionné sur l'intérêt d'adhérer à la Fédération Européenne des Services Publics (FSESP) de la CES. Ce débat s'était conclu sur une décision largement majoritaire (76 %) d'affiliation. Tout confirme depuis, le bien fondé de cette décision.

Avec nos camarades des Fédérations CGT (UGFF, Santé, Energie) également affiliées nous avons mis en place une Coordination CGT-FSESP qui représente 250 000 syndiqués CGT au sein du syndicalisme européen des services publics. Au congrès de Lisbonne en avril 2000, nous avons pu vérifier et apprécier la forte capacité d'influence de la CGT dans les orientations et décisions syndicales européennes.

Il ne fait aucun doute que le syndicalisme européen se révèle plus combatif depuis trois ans. Après les actions de Renault Vilvorde, il y a eu nombre de journées d'action dans différentes branches : électriciens, cheminots, transports... Et puis rappelons-nous les manifestations de Porto et surtout du 6 décembre 2000 à Nice, la plus grande manifestation syndicale européenne qui ait jamais eu lieu.

Le chantier principal est pour nous, comme pour la FSESP, celui des services publics ou Services d'Intérêt Général dans le jargon européen et la bataille pour une charte annexée au Traité, mais aussi pour la reconquête des services publics en Europe après 15 ans de libéralisations et privatisations. Pour nous CGT, services publics et services d'intérêt général sont deux notions distinctes. Notre conception des services d'intérêt général est qu'ils doivent être mis en œuvre et gérés par des collectivités et établissements publics.

La période qui s'ouvre est lourde d'enjeux :

- la mise en place concrète de l'Euro pour plusieurs centaines de millions de citoyens européens
- l'élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Europe centrale et orientale
- le développement d'espaces de négociations au niveau européen.

La Fédération et ses organisations développeront une information des syndiqués à la hauteur de ces enjeux, notamment sur tous les textes en discussion au niveau européen.

C'est en développant des coopérations syndicales plus concrètes et en construisant un véritable syndicalisme européen revendicatif au sein de la FSESP que nous pourrions gagner de nouvelles conquêtes sociales aux plans national et européen .

• Développer nos coopérations internationales

L'Europe ne constitue pas, loin s'en faut, notre seul horizon. D'abord parce que nos traditions de solidarité internationale ne sauraient se limiter à un continent aussi important soit-il ; ensuite parce que l'accélération et l'extension du processus de mondialisation commandent une coopération syndicale internationale accrue et de plus en plus concrète.

En effet, les grands groupes capitalistes multinationaux font le forcing pour dicter leur loi à l'ensemble de la planète. L'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) est leur " outil " privilégié. Mais ils se heurtent à une résistance imprévue : de Seattle à Porto Alegre, les citoyens, les associations, les syndicats du monde entier font de

plus en plus irruption dans le petit cercle fermé des " décideurs du Monde " pour exiger d'autres choix que ceux qui sont fondés sur le marché, la libre concurrence, le libéralisme, les privatisations, la loi des actionnaires et du fric.

La question des services publics est au cœur de cette offensive et l'OMC prépare un nouvel Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS) que les syndicats combattent sur tous les continents. Nous avons donc tout intérêt à inscrire notre activité même la plus " locale " dans cette dimension mondiale, en multipliant les accords de jumelages syndicaux par exemple, et en nous appuyant sur les Comités d'Entreprise Européens des groupes Vivendi, Lyonnaise et Saur.

De la même manière la Fédération appuiera et soutiendra toute initiative internationale ayant pour objectif la lutte contre toutes les formes de déréglementation du travail, le maintien des Conventions de l'OIT, le retour au public des services privatisés, la reconquête de la démocratie.

Le syndicalisme international

Le syndicalisme international est divisé, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, en trois confédérations internationales : la FSM, la CISL, la CMT.

En janvier 1995, à notre congrès de Grenoble nous avons décidé de quitter l'Union Internationale des Services (UIS) de la FSM quelques mois avant que la CGT ne décide au 45^e congrès de sortir de la FSM. Depuis lors, notre Fédération comme la Confédération n'ont plus d'affiliation internationale et coopèrent avec le maximum de syndicats des quatre coins du monde.

Nous nous prononçons pour l'unité et le renouveau du syndicalisme international qui n'a plus de raisons de rester divisé sur des bases idéologiques. C'est pourquoi nous avons salué la résolution adoptée en 1997 par le congrès de Yokohama de l'Internationale des Services Publics (ISP) de la CISL, prônant la réunification du syndicalisme international.

À notre congrès de Reims en janvier 98 nous avons invité les deux internationales des services publics l'UIS (FSM) et l'ISP (CISL). Seule l'ISP est venue. Depuis lors nous avons multiplié les coopérations concrètes avec l'ISP notamment sur les groupes Vivendi et Lyonnaise. De plus nous sommes aujourd'hui, au sein de la FSESP, les seuls avec le syndicat SNTAL du Portugal, à ne pas être membres de l'ISP.

Le moment n'est-il pas venu de nous affilier à l'Internationale des Services Publics ? C'est une question, importante, posée à notre 7^e congrès.

COMMENT ETRE MIEUX CGT ?

Porté par la majorité des salarié(e)s (actifs, retraités, privés d'emplois), le progrès social auquel chacun aspire peut devenir réalité

Tout(e) salarié(e) est un individu qui a des aspirations, des exigences, des revendications. Elles concernent ses conditions de vie et de travail. Un(e) salarié(e) est un(e) syndiqué(e) potentiel(le) parmi les 20 millions d'actifs et 11 millions de retraité(e)s que compte notre pays.

Les exigences de démocratie, d'exercice de la citoyenneté sur et à l'extérieur du lieu de travail ont explosé ces dernières années tout comme celle d'être entendu et respecté. Cette réalité conforte notre démarche syndicale. Assise sur la participation et l'intervention des syndiqués et des salariés, l'accélération de sa mise en œuvre constitue une priorité.

III -1. Porter la syndicalisation à la hauteur de nos ambitions

Malgré de réelles avancées pour placer la syndicalisation au cœur de l'activité syndicale, lucidité et initiatives sont à conjuguer pour franchir une étape significative. Ces quelques chiffres en témoignent :

Le taux de syndicalisation est, en France, d'environ 10 % tous syndicats confondus ; 2,5 % étant le taux de syndicalisation à la CGT. avec une implantation reposant sur les entreprises de plus de 500 salarié(e)s, les grands groupes, la Fonction et le secteur publics, les ouvriers, les hommes, les plus de 40 ans....

90% des salarié(e)s ne sont pas syndiqué(e)s ;

75% exercent dans des entreprises de moins de 200 salariés, 51 % dans des moins de 50 et 11% dans des moins de 10.

Il y a 58 000 syndiqué(e)s à notre Fédération pour l'année 2000, soit une progression de 9 000 depuis 1994.

Mais est-ce satisfaisant pour un champ de syndicalisation estimé à plus de 1 500 000 salariés ?

Le 46ème congrès a décidé de débattre avec les syndiqués et les salariés de l'opportunité de mener des campagnes communes de sensibilisation sur le syndicalisme et des

actions de syndicalisation. Or, force est de constater que cette décision a connu de réelles difficultés dans sa mise en œuvre. Quelles en sont les raisons ? Les sondages dont nous disposons révèlent une progression de l'attachement des salariés au syndicalisme, reconnaissent son utilité, souhaitent qu'il dispose de plus de pouvoir tout en exprimant une forte exigence de démocratie. (enquête CGT/CSA : 49% font confiance aux organisations syndicales, 63% souhaitent qu'elles relancent leurs actions revendicatives mais 74% des salariés ne se sentent pas convenablement représentés par un syndicat ; 51% considèrent que les organisations syndicales traduisent mal leurs aspirations). Par ailleurs une des raisons est sans doute la profondeur de la division syndicale. La Fédération continuera d'agir pour le syndicalisme rassemblé; elle décide également de lancer une campagne de syndicalisation CGT sans précédent avec du matériel national.

Au développement incontestable des luttes s'est conjuguée la confirmation de leur caractère unitaire. Cette réalité nous incite à pousser notre réflexion sur quelques questions essentielles comme :

- A quoi servent le syndicat, le syndicalisme confédéré ?
- Le rôle des syndiqué(e)s ?
- De l'utilité et de l'efficacité à participer à une organisation, confédérée de surcroît ?
- Comment faire vivre ce syndicalisme ?
- Quel contenu donner au "syndicalisme rassemblé" ?

Y répondre collectivement, n'est-ce pas créer les conditions pour "bousculer" un syndicalisme :

- d'influence où seuls des élus et mandatés – d'une organisation syndicale ou d'organismes qualifiés de "paritaires" élaborent ou pas des revendications ?
- se contentant de dénoncer le contenu et les finalités des décisions prises ?
- essayant de gérer au mieux les conséquences des choix et décisions ?
- de service réduit à l'information des salariés de "leurs droits" ?

et prendre des dispositions concrètes pour un syndicalisme

- qui favorise l'élaboration des revendications par les salariés eux-mêmes et l'appropriation d'axes revendicatifs alternatifs et cohérents ?

- ouvre des perspectives, donne confiance dans les capacités individuelles et collectives à gagner des droits sociaux ?
- donne un sens à nos valeurs de solidarité, d'égalité, de rassemblement, de progrès social, et de citoyenneté ?

La syndicalisation n'est plus alors seulement une affaire de chiffres, mais bien un des moyens pour déployer un syndicalisme résolument tourné vers celles et ceux qui sont à même de peser sur les choix : les salariés.

III -2. Place et rôle des syndiqués

• La primauté aux syndicats : le lieu privilégié de l'élaboration des revendications

Dans un syndicalisme d'adhérent(e)s comme le privilégie la CGT, la proximité prend une dimension inédite. Plus que jamais, la primauté donnée au syndicat sur le lieu de travail se trouve renforcée.

C'est là que s'exacerbent et se vivent les tensions entre le capital et le travail, qu'émergent les revendications, se créent les luttes, se nouent les convergences entre les salariés.

Les luttes qui se développent ces dernières années révèlent l'émergence et l'affirmation de fortes identités professionnelles. A cette réalité se conjuguent des identités par catégories socio-professionnelles en lien avec la qualification initiale ou mise en œuvre (ouvriers, employés, techniciens et cadres), celles liées à l'activité du service, de l'entreprise, au statut professionnel (salariés relevant ou pas d'une convention collective, statutaire, précaires, emplois jeunes, etc...).

Nous avons à mieux appréhender cette diversité pour permettre à chacun de disposer d'un espace d'intervention et percevoir les intérêts communs à tous les salariés.

Les initiatives engagées autour de la mise en œuvre de la RTT ont été à cet égard significatives. Elles ont démontré notre capacité à combiner intérêts individuels et collectifs, notamment en gagnant des créations nettes d'emplois, des titularisations, des transformations d'emplois à temps incomplets ou partiels en temps pleins..., à solidariser des personnels de statuts divers, en conjuguant durée hebdomadaire et réalités de services publics.

Les outils ne manquent pas ; mieux les connaître et les utiliser sont nécessaires pour apprécier la composition et les évolutions du salariat de nos collectivités et entreprises, celle de nos organisations syndicales.

Notre richesse, ce sont aussi les 58 000 adhérent(e)s des

syndicats de la Fédération. Elle doit pouvoir encore mieux s'exprimer. Salariés, nous avons des revendications ; syndiqués, nous rayonnons dans nos collectivités, services, entreprises ; nous sommes au contact direct de nos collègues.

• Une formation syndicale répondant à tous les besoins

Nous estimons que la qualification, la formation professionnelle sont essentielles pour la qualité du service public et la promotion sociale.

Les mêmes ambitions doivent guider notre conception de la formation syndicale, qui doit être gratuite pour les syndiqués et financée par les organisations de la CGT.

Quelques éléments de réflexion pour s'interroger sur les objectifs, l'organisation et le contenu des formations syndicales.

Permettre aux salariés de se réapproprier le travail, son organisation, sa finalité n'est pas chose aisée. Force est de constater que là où les syndicats se tournent vers eux, ils répondent présents, sont avides d'informations, d'arguments, de propositions et porteurs de suggestions.

Cette démarche démocratique ne peut vivre et se déployer sans que les syndiqués connaissent les propositions revendicatives portées par la CGT.

Nous avons aussi à prendre en compte nos objectifs :

- redéploiement,
- permanence de l'activité syndicale,
- multiplicité des thèmes revendicatifs
- renouvellement des collectifs dirigeants
- recherche de la participation des syndiqués
- diversité des statuts professionnels et plus particulièrement l'explosion de la précarité

Animer, impulser, organiser, négocier..... requièrent des compétences et des connaissances qui s'acquièrent et s'enrichissent par la formation.

Le besoin de "savoir faire " émerge.

La formation syndicale est un levier facilitant l'accès et l'exercice de responsabilités dans l'organisation syndicale. Conjuguer les aspirations individuelles et les besoins de l'organisation peut être un axe de travail.

• La communication - information

Nous ne souffrons pas d'un déficit de supports de communication dans la CGT, dans la Fédération. Et pourtant, l'absence de communication, d'information est un thème récurrent dans les débats avec les salariés, les syndiqués. Il y a là une vraie contradiction à dépasser.

La poursuite du développement ainsi que de notre

réflexion sur l'efficacité, le contenu, les destinataires de notre communication et sur ses supports s'avère indispensable comme celle concernant la généralisation de l'outil internet qui nécessite des formations spécifiques et qui ne saurait se substituer aux supports papier (Guide, Service public, Petit bavard...) qui doivent être améliorés notamment dans l'acheminement aux militantes et militants et aux organisations.

Cependant, nous avons à porter un regard lucide sur nos pratiques actuelles. Par exemple, 65 000 jeunes " sous contrat emplois jeunes " exercent aujourd'hui dans les collectivités. De nombreux matériels ont été mis à la disposition des syndicats et des salariés concernés. Quelle utilisation ? Pourrait également être cité le matériel de consultation des salariés sur les retraites réalisé par la Confédération. Alors que chacun souligne l'enjeu de la protection sociale et l'intérêt de solidariser les salariés du privé et du public, ce matériel qui y répondait dans sa forme et son contenu, a été peu utilisé.

La NVO dont le contenu, le ciblage et le prix ont connu une nette évolution n'est-elle pas un support d'informations et de communication utile et efficace ?

Qui doit apporter des réponses à ce questionnement ?

III -3. Rôle des syndicats dans le professionnel et sur le territoire

Depuis plusieurs congrès, les syndicats de la Fédération posent la question des espaces les plus pertinents et efficaces pour défendre les intérêts des salariés, favoriser l'émergence des communautés d'intérêts, la construction des solidarités et des convergences dans le champ professionnel et les territoires.

Si chacun d'entre nous a un rôle à jouer en tant que professionnel, nous avons aussi à participer à la construction des solidarités entre les salariés de la profession, entre ceux du public et du privé, avec les usagers et les citoyens (qui sont aussi souvent des salariés, voire des syndiqués).

• Des outils à développer : les CSD et CSR

Cette réflexion a conduit :

- A construire des syndicats les plus proche possible des salariés, ayant les moyens d'agir.
- A se doter d'outils pour mailler le territoire national avec des coordinations départementales et régionales,
- A définir leurs responsabilités respectives ainsi que leur articulation avec les organisations territoriales de la CGT que sont les Unions Locales, départementales et les Comités Régionaux.

Elles sont, comme tous les outils dont se dotent la CGT et ses organisations, évolutives en fonction de l'activité à

construire ensemble, des objectifs que nous nous fixons en prenant en compte les évolutions des besoins, celles dans la composition du salariat, sa mobilité géographique, les conséquences de la mondialisation de l'économie, des politiques publiques décidées à chaque niveau territorial.

D'ores et déjà, des solidarités fortes se construisent en dehors de l'acte professionnel et du champ de travail.

Elles placent la dimension revendicative territoriale au même niveau que la dimension professionnelle.

Elles conjuguent, dans un même mouvement, les aspects professionnels et territoriaux.

Pourtant, la pertinence de l'utilité et du fonctionnement des CSD et CSR interroge dans notre Fédération. Nous avons à porter appréciation sur ce qui a été engagé et porter un regard lucide sur la mise en œuvre de nos orientations et décisions pour éventuellement tracer des perspectives d'évolution.

Comme lors de nos précédents congrès, nous réaffirmons comme lors de nos précédents congrès, la place déterminante des syndicats et l'intérêt de favoriser leurs créations chaque fois que les conditions semblent remplies sur chaque lieu de travail.

Les CSD leur offrent un espace original pour favoriser les échanges entre syndicats, décider l'impulsion et l'organisation d'initiatives coordonnées, photographier l'implantation de la CGT et construire des plans de parrainages avec l'objectif de constituer de nouveaux syndicats.

Or, dans de nombreux départements, des syndicats relativement bien structurés n'éprouvent pas la nécessité de participer et de s'investir dans le fonctionnement et l'activité de la CSD. Parfois, la participation se traduit par "le détachement d'un(e) camarade" pour aider. Cette situation peut conduire à ce que les CSD se transforment en "syndicat départemental des isolés". A contrario, le fonctionnement et l'organisation de certaines CSD s'apparentent en fait à ceux d'un syndicat départemental. Enfin, plusieurs départements ne comptent pas de coordinations départementales.

Ces réalités ne constituent-elles pas des freins objectifs à la recherche de diversification et de cohérence de notre activité, amoindrissant la portée et la durabilité des acquis locaux, participant de fait à la remise en cause des droits pour tous les salariés ?

Comment dépasser ces obstacles à notre volonté de diversification et de cohérence de l'activité revendicative, de valorisation des acquis locaux pour gagner des droits pour tous, de recherche de l'investissement des salariés, de syndicalisation ?

Par ailleurs, de quel autre espace dispose-t-on pour échanger, coordonner l'activité des syndicats, lors de la constitution d'établissements publics de coopération intercommunale recouvrant plusieurs collectivités d'un même département ? Est-il légitime que ne s'exprime que le syndicat de la collectivité la plus importante ?

Comment informer, interpeller, écouter et prendre en compte ce que pensent et proposent les salariés de toutes les collectivités concernées dans lesquelles existent parfois des syndicats CGT ? D'autre part, la reconquête de missions de services publics peut avoir des conséquences sur la situation professionnelle des salariés des entreprises à qui avaient été concédées les missions. La CSD n'a-t-elle pas un rôle particulier à jouer ?

Quelle articulation avec l'Union Locale voire les Unions Locales du territoire concerné ?

Quelle articulation, dans le revendicatif, entre le service public, les dimensions économiques et les politiques territoriales ?

La CSD ne peut-elle aussi permettre de rompre l'isolement géographique ou professionnel dans lequel se trouvent des syndiqués exerçant dans des collectivités à faible effectif ?

Nous mettons l'accent sur l'investissement à consacrer aux questions de formation syndicale. La CSD a un rôle essentiel dans leur organisation en cohérence avec les formations organisées par les syndicats, les Unions locales et départementales. Comment mieux intégrer cette question dans l'activité ?

Espace d'élaboration d'objectifs, la CSD est aussi le lieu où s'organisent la mise en commun et la conquête des moyens, tant humains que financiers, pour les atteindre. Alors que notre Fédération, la CGT posent en grand la question des droits des syndiqués et des salariés, les CSD ont un rôle original à jouer pour impulser et coordonner des initiatives en direction des pouvoirs publics et des organismes de gestion de l'emploi public.

• Notre activité dans les territoires

D'autres lieux, d'autres outils permettent rencontres, débats et prise de conscience des communautés d'intérêts entre tous les salariés.

Il en est ainsi de l'Union locale, organisation de proximité, propice à la rencontre des salariés du privé et du public, à l'organisation de débats sur le nécessaire développement et financement des services publics, à l'organisation de luttes convergentes et solidaires. Elle constitue aussi un

lieu privilégié pour organiser les parrainages des déserts syndicaux.

Le fonctionnement, la localisation des Unions locales interrogent. Investissons le débat pour construire des réponses efficaces à partir des réalités locales et des objectifs collectivement déterminés.

Ces dernières années ont confirmé le processus irréversible de la décentralisation. Par ailleurs a grandi la prise de conscience dans la CGT, dans notre Fédération, que de multiples questions revendicatives intégraient des aspects professionnels et territoriaux.

Il en est ainsi, par exemples, des questions relatives à l'aménagement et au développement durable du territoire, au développement économique et social, à la fiscalité et la répartition des richesses créées, à la finalité, au champ et la gestion des services publics.....

Nous pouvons aussi citer les questions du logement, de l'école...

Quelle que soit l'appréciation portée sur les évolutions institutionnelles, notre activité, plus que jamais assise sur ce qui fonde l'originalité du rôle des organisations syndicales, doit tendre à préserver, promouvoir et développer les droits d'intervention des salariés et des populations, gagner les moyens de leur exercice, développer les services et l'emploi public.

La CGT ne peut limiter son rôle à dresser un constat de ce qui bouge en évoquant des craintes ou en essayant de gérer au mieux les conséquences de choix faits en l'absence totale de concertation.

Les salariés, les populations, les entreprises et les services publics sont dans un territoire sur lequel sont (ou ne sont pas) développées des activités qui favoriseront ou non le développement des hommes et des femmes qui y vivent, s'y investissent, y travaillent.

Aborder la question de la place des syndicats dans les territoires mérite que soit partagée la notion de territoire qui peut être un espace local, départemental, régional, national, européen voire international. A chacun de ces échelons sont élaborées et décidées des politiques publiques. Ils constituent autant de lieux d'expressions de propositions alternatives, de revendications, de constructions de luttes pour leur aboutissement.

Cela appelle des coopérations nouvelles, concrètes et complémentaires, entre les organisations territoriales afin de peser dans les choix socio-économiques qui déterminent fortement les conditions d'emplois, de travail et de vie des salariés.

La période nous séparant de notre dernier congrès s'est caractérisée par l'accélération des initiatives aux échelles européenne et mondiale, par l'élaboration de nos propositions de droits sociaux européens notamment portées lors des manifestations à Porto et Liège.

Elle a favorisé une appréhension revendicative des questions internationales à partir des réalités locales.

L'espace régional semble un lieu pertinent de mise en cohérence des activités revendicatives déployées dans les syndicats sur ces questions.

III - 4. Conquérir et gérer en complémentarité

Ni la CGT, ni aucune de ses organisations professionnelles et territoriales ne dispose de moyens autonomes suffisants pour assumer ses responsabilités.

La question des droits et des moyens des organisations syndicales pour accomplir leur mission est incontournable: notre exigence vise la reconnaissance pleine et entière d'un droit constitutionnel par l'obtention des moyens effectifs de sa mise en œuvre.

L'autonomie et l'indépendance résultent de notre capacité à forger notre réflexion, à élaborer nos propositions revendicatives, à déployer notre démarche.

• La mutualisation, pourquoi ? Comment ?

La politique financière engagée dans les années 1990 a connu un coup d'accélérateur en 1997 ou après plusieurs années de blocage du montant de la cotisation reversée par les syndicats, elle a décidé de le diminuer : une décision cohérente avec sa volonté de participer aux objectifs de redéploiement, de mutualisation pour un syndicalisme de proximité là où travaillent et vivent les salariés. A l'évolution et à la création de nos structures de coordinations s'est conjuguée une suppression progressive de leurs moyens issue d'une cotisation versée par les syndicats. Le fond de mutualisation (le FNF) a été créé.

Quelle efficacité en terme de mutualisation dans le champ de la Fédération, dans les territoires, dans la CGT ?

Nous avons à dépasser une conception et des modes de vie "du chacun chez soi, chacun pour soi".

Une des dimensions de la confédéralisation est la mise en commun des moyens et nous pouvons, au regard de nos droits et moyens, rechercher à la faire vivre du syndicat à la Fédération, dans la Fédération et dans les territoires. Des choix de gestion en résulteront reposant sur une

réflexion et une évaluation la plus large possible.

La notion de mutualisation déjà engagée dans nos précédents congrès (mise en place du FNF), doit dépasser le cadre strictement financier et aborder la question des moyens militants, en terme de droits et de répartition de ces droits locaux, départementaux, régionaux (à conquérir) et nationaux.

Des propositions sur lesquelles les syndicats auront à se prononcer seront formulées au 47ème congrès confédéral; le principe du % étant déjà acquis depuis le 46ème congrès.

Le débat va donc se prolonger jusqu'au 47ème congrès confédéral et au-delà. La Fédération continuera à publier toutes les informations utiles à ce débat.

III – 5. Quelle vie syndicale en retraite ?

Grand nombre de questions se posent au regard des retraités. Qui sont les retraités d'aujourd'hui ?

- Des syndiqués qui partent à la retraite ?
- Des militants qui partent à la retraite ?
- Des non syndiqués, des non militants qui ne veulent pas couper le lien actif-retraité

Où vivent-ils ?

Un bon nombre, au moment de leur retraite, se retrouve à vivre loin du lieu où ils exerçaient professionnellement. La question se pose, doit-on pour autant cesser toute activité syndicale ?.

Le retraité doit avoir la volonté de se rapprocher des sections syndicales (UL, USR) de son nouveau lieu d'habitation.

Quels sont les besoins des nouveaux retraités ?

Aujourd'hui, les retraités sont de plus en plus dynamiques et vivent plus longtemps qu'autrefois (évolution de la médecine) et en meilleure santé. Il faut donc penser à leur proposer des activités adaptées. Les revendications aussi ont évolué. Plus de besoins qu'autrefois, donc des revenus adaptés pour pouvoir jouir pleinement de la retraite. Comment construire une activité syndicale "retraité" de proximité ?

Tout départ en retraite doit être préparé par le syndicat actif, si une section syndicale existe dans la collectivité. Il ne devrait pas y avoir interruption du passage d'actif à retraité, ce qui n'est pas toujours le cas. S'il n'existe pas de section syndicale de retraités, le syndicat d'actifs doit faire en sorte que les retraités ne se sentent pas exclus de l'activité, et qu'ils fassent partie intégrante du syndicat.

Les sections syndicales “retraités” ont parfois du mal à connaître le nombre et le nom des futurs retraités. C’est pourquoi, un lien très fort doit exister entre actifs et retraités. Chacun doit être complémentaire de l’autre. Les actifs ont besoin des retraités, les retraités des actifs, nous devons tous mener la même bataille.

III -6. Place de l’activité et de l’organisation spécifique

Notre Fédération s’est dotée d’une organisation spécifique pour développer l’activité revendicative parmi les ICTAM. Le syndicalisme spécifique a souvent été compris comme un lieu permettant de “gérer” dans la CGT les syndiqués de l’encadrement.

C’est une conception restrictive et les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise ont besoin d’une toute autre conception aujourd’hui.

L’engagement des ICTAM dans le mouvement de 1995, les actions des animateurs, des profs de musique, des cadres de direction, des techniciens et agents de maîtrise, des attachés, des éducateurs sportifs, des infirmières et puéricultrices... démontrent que ces composantes de notre fonction publique sont aussi devenues de véritables composantes du mouvement syndical.

Notre ambition d’être le syndicat de masse ouvert à l’ensemble des territoriaux dans leur diversité d’aujourd’hui impose, nous impose de faire disparaître l’image d’une organisation réservée à une base “ouvriers –employés”.

La notion d’encadrement ne suffit plus à caractériser le champ de l’UFICT: plus de la moitié des cadres n’encadrent personne ou très peu d’agents.

Les ICTAM ont des identités revendicatives particulières et spécifiques liées à leur rôle dans les collectifs de travail, leur qualification, leurs responsabilités dans la mise en œuvre des politiques territoriales.

Par conséquent, il s’agit d’avoir des organisations syndicales prenant en charge cette activité spécifique pour mieux déployer toute l’activité de la CGT.

Collectif, section, syndicat, collectif CSD, toute forme est utilisable ou utile. Encore faut-il que soit reconnue et prise en compte ces spécificités. Notre Fédération représente à peine 4% des territoriaux, son UFICT moins de 2% des A, B et agents de maîtrise. N’y a-t-il pas un potentiel syndical à mobiliser parmi ces catégories ?

L’enjeu de syndicalisation n’est-il pas à la mesure de nos

ambitions de couvrir tout l’espace revendicatif du personnel territorial et assimilé ?

III - 7. Construction et rôle des directions syndicales

Reflets de la diversité du salariat, les collectifs de direction mettent en œuvre les décisions et orientations de Congrès,

Les conditions sont à créer pour que leur composition reflète la réalité et la diversité du salariat. Cela suppose de viser la parité, la sollicitation des jeunes, des salariés en situation précaire.

La multiplicité des luttes a favorisé l’investissement de nouveaux syndiqués. Cela offre une opportunité de généraliser leur renouvellement articulé avec les expériences utiles et l’indispensable transmission des savoirs.

Notre démarche est exigeante car elle vise à passer d’un syndicalisme de gestion de l’existant à un syndicalisme porteur de propositions revendicatives. Elle suppose des dirigeants, militants et adhérents en capacité de nourrir la réflexion, le débat, connaissant et donc pouvant argumenter les propositions portées par notre organisation. Elle suppose aussi que les réflexions, désaccords, propositions formulées par les syndiqués et salariés alimentent la réflexion collective.

Cela suppose de s’interroger sur la conception et le fonctionnement des directions syndicales, de mieux intégrer à l’élaboration et à l’évaluation des décisions les premiers responsables des syndicats et coordinations départementales et régionales ainsi que les syndiqués.

L’exercice d’une responsabilité doit viser à l’organisation d’une vie plus collective ce qui suppose qualité de l’impulsion, dans l’animation, dans la mise à disposition de l’information et la contribution dans sa mise en œuvre.

La participation grandissante de camarades “non permanents” nous invite à rechercher des méthodes de fonctionnement permettant à chacun d’appréhender et d’assumer pleinement toute sa responsabilité, de se sentir “dirigeant à part entière”.

Assises sur notre conception d’un syndicalisme de proximité, plaçant l’adhérent, le syndicat, la consultation des salariés au cœur de notre mode de vie, les décisions prises doivent intégrer plusieurs questionnements :

- Quelle efficacité pour les syndicats ?
- Comment créer les conditions de mise en œuvre ?
- Quelle aide concrète et efficace à apporter, sous quelle forme ?