



RESOLUTION D'ORIENTATION

Fonction publique, service public : une dégradation sans précédent

En mai 2009, lors de notre deuxième congrès, à Gruissan, nous affirmions face aux politiques mises en œuvre, qu'une récession mondiale était à craindre, pouvant évoluer en dépression.

Trois ans ont passé. La crise s'est approfondie au fur et à mesure que se développaient les plans d'austérité. Dans tous les pays européens, et d'abord dans les pays du sud, Grèce, Portugal, Espagne, Italie, les peuples subissent réductions drastiques de leurs revenus, licenciements massifs et précarité.

Les gouvernements successifs, au nom de la lutte contre la dette, s'attaquent aux services de l'Etat, réduisent les dotations aux collectivités. Ces dernières sont nombreuses à mettre en œuvre maintenant leur propre « Révision générale des politiques publiques ». Ces politiques combinées de l'Etat et des collectivités participent à la régression des droits sociaux et des inégalités territoriales.

Face à la montée en puissance des politiques néo libérales, face à la succession des actes de décentralisation et à la montée en puissance des intercommunalités, force est de constater que les lois fondatrices de la fonction publique, de 1982 à 1984, n'ont pas permis de mettre au centre du développement des services publics, une fonction publique assise sur la reconnaissance des métiers et des qualifications. Une fonction publique instaurant un véritable droit à la formation, garantissant le respect de droits universels dans tous les services, les collectivités, les établissements et services quelle que soit leur taille.

Dans de très nombreuses collectivités locales, de droite et de gauche, la masse salariale est considérée comme une variable d'ajustement budgétaire.

Dans tous les domaines de compétence, nous assistons à un développement aggravé des modes de gestion des services par le développement des concessions ou délégations, un accroissement de la précarité, une banalisation des phénomènes de clientélisme renforcés par un taux de chômage important, des rémunérations en chute libre.

Les avancées législatives en matière d'hygiène et sécurité butent sur la pénurie de médecins du travail le manque de volonté politique et l'absence de dispositif de verbalisation des infractions. Le refus d'augmenter les cotisations du CNFPT, l'absence de véritables droits à la formation ne permettent pas aux collectivités de répondre aux demandes, aux besoins des agents et à la nécessaire modernisation des moyens mis à leur disposition.

Sur des questions comme le temps de travail, le droit aux congés annuels, le travail de nuit ou de dimanche, les heures supplémentaires, les textes restent marqués du sceau du plein pouvoir des élus et des moyens coercitifs exercés sur les agents.

Enfin, la gestion des personnels est l'objet d'une montée en puissance des discours sur la performance individuelle, une culture du résultat et du déni démocratique du droit à la participation. Le nouveau management public tend à transformer le travail en objectifs chiffrés et quantifiables, à culpabiliser les agents sur les dépenses engagées, à limiter leur champ d'intervention, quitte à ne plus assurer les missions de service public, quand bien même elles seraient de la compétence obligatoire des institutions. Il s'agit de nous mettre au pas d'une organisation gestionnaire basée sur le modèle de l'entreprise privée, avec comme leitmotiv : « faire plus avec moins ».

Cette gestion, de plus en plus individualisée casse les solidarités. Elle se traduit par la mise en place du dispositif dit « d'entretien professionnel annuel », des carrières de plus en plus longues, des corps et des cadres d'emplois aux multiples grades de moins en moins accessibles, des régimes de primes (quand ils existent) fondés sur le mérite, au détriment des principes d'égalité de traitement et de définition des responsabilités et des cadres d'emplois.

A cela il faut ajouter une paupérisation importante des agents aux revenus en chute libre, en difficultés pour faire face à leurs obligations financières en terme de logement, de déplacements... Un quotidien d'autant plus difficile à vivre que le service public repose sur la capacité des personnels à servir l'intérêt général, alors que lui-même, fonctionnaire, est souvent dénigré par le discours public, et n'est pas suffisamment reconnu dans ses fonctions et ses missions.

Un quotidien qui tranche également avec la montée en puissance de phénomènes de hiérarchisation, d'attribution de régime indemnitaire inflationniste et très souvent opaque d'une haute administration de plus en plus souvent coupée des réalités de terrain.

Il n'y a aucune fatalité à cette situation et le SNUCLIAS-FSU revendique une « révolution statutaire » qui remette l'être humain, les collectifs de travail, le métier et les qualifications au cœur de la construction statutaire.

Pour le SNUCLIAS-FSU cela suppose :

- des droits précis et concrets dans tous les domaines pour tous les agents définissant un statut protecteur applicable à tout notre champ professionnel,
- un véritable droit à la participation fondant de nouveaux droits d'expression et de décision pour les travailleurs.
- Egalement de permettre par là-même, de se développer durablement pour améliorer les conditions de vie et lutter contre les inégalités.

Face aux difficultés à venir, le SNUCLIAS FSU prendra ses responsabilités, comme il le fait depuis sa création, pour engager avec l'ensemble de ses syndicats et cela en toute indépendance et à tous les niveaux, les actions et débats pour faire avancer ces revendications et objectifs.

1/ SALAIRES / REGIMES INDEMNITAIRES / CARRIERES

1-1 Les salaires :

Depuis notre dernier congrès, la valeur du point d'indice a encore régressé par rapport à l'augmentation des prix. Le gel des salaires en 2011 et en 2012, combiné à la hausse (très modérée) du Smic a réduit à néant ou presque les perspectives de carrière sur les premiers échelons de la catégorie C. Au 1^{er} janvier 2012, la perte de pouvoir d'achat est de 11,98 % (hors tabac) depuis l'année 2000. Ainsi en fin de carrière :

- un agent de catégorie C perd mensuellement 231 euros,
- un agent de catégorie B perd mensuellement 312 euros,
- un agent de catégorie A perd mensuellement 434 euros.

1-1-1 La GIPA est une mesure en trompe-l'œil. Elle ne garantit pas le maintien du pouvoir d'achat. Un agent de catégorie B (CII) en fin de carrière percevra 1200 euros de GIPA. En outre, elle est liquidée de manière forfaitaire sous forme de primes, pénalisant également le niveau de pension à l'âge de la retraite.

1-1-2 Les deux réformes des catégories C et B (en cours) allongent les carrières théoriques (7 années pour les B, et 8 pour les C), alors que seuls les derniers échelons des derniers grades modifient à la hausse la rémunération. Ainsi de manière générale, elles seront sans effet à moyen terme sur la masse salariale, par le ralentissement de la progression de la carrière.

Le SNUCLIAS-FSU continue d'exiger :

- **1-1-3 Le retour de l'indexation des salaires sur l'évolution des prix sur la base d'indices négociés avec les organisations syndicales.**
- **1-1-4 Une mesure d'urgence de revalorisation de l'ensemble des traitements de 300 euros nets pour tous par une augmentation du point d'indice.**

1-2 Les régimes indemnitaires :

Les primes ont pris une importance croissante dans le revenu des agents, pourtant nombre d'agents dans les petites et moyennes collectivités en sont encore privés. Peu transparentes, souvent très inégalitaires les conditions d'attribution des primes exigent aujourd'hui une remise à plat.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- **1-2-1 L'établissement d'un régime de droits pour toutes les primes ayant un caractère spécifique : travaux dangereux, travail dominical etc. Certaines d'entre elles à caractère forfaitaire seraient transformées en Bonification Indiciaire.**
- **1-2-2 Une harmonisation des régimes de primes entre tous les métiers. A qualification égale, régime de prime équivalent.**
- **1-2-3 Le maintien de l'attribution des primes ayant un caractère salarial lorsque l'agent est en arrêt de maladie.**
- **1-2-4 L'arrêt de tout dispositif liant performance individuelle et régime de primes (exemple PFR ...)**
- **1-2-5 A terme, l'intégration de toutes les primes ayant un caractère salarial dans le traitement (indemnités de sujétions, IAT, IFTS, IEM etc.).**

1-3 Les carrières :

1-3-1 Toutes les grandes mesures catégorielles depuis 2006 avec la réforme de la catégorie C, puis celle en cours pour tous les cadres d'emplois de la catégorie B, allongent les carrières sans régler le problème de l'affaiblissement des rémunérations. En C, les 4 grades sont maintenus dont les deux derniers ne sont accessibles que par voie d'avancement à l'exception du cadre d'emploi des adjoints techniques des établissements d'enseignement et des cadres d'emplois recrutant à l'échelle 3. Le débouché en agent de maîtrise n'est plus une opportunité pour la filière technique de l'échelle 6. Enfin, il faut constater le recours systématique au recrutement sur l'échelle 3, sans concours, y compris pour accomplir des tâches nécessitant une qualification professionnelle reconnue et cela dans toutes les filières. Nombre d'adjoints techniques de 2^{ème} classe font fonction d'ATSEM etc....

1-3-2 En catégorie B, la fusion des cadres d'emplois d'une même filière est positive, mais elle se fait au détriment de la reconnaissance des qualifications et l'instauration d'un examen professionnel d'avancement entre le premier grade et le second crée un obstacle à la linéarité de la carrière. Les métiers du travail social, éducatif et médico-social (Bac + 3 années d'études et DE à bac +3) voire plus sont les laissés pour compte d'une réforme en trompe- l'œil pour tous les grades.

Le retard pris dans la parution des textes s'ajoute à la situation particulièrement défavorable pour ces personnels de catégorie A et B, qui sont placés de fait, depuis 2 ans, dans une situation indiciare en deçà des revalorisations du NES.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- **1-3-3 Un droit au déroulement de carrière linéaire pour tous.**
- **1-3-4 Le passage à la durée minimale d'échelon comme règle générale d'avancement.**
- **1-3-5 Une définition détaillée des fonctions relevant de chaque grade en catégorie C, pour s'attaquer à la polyvalence généralisée et au recrutement systématisé à l'échelle 3, ainsi qu'au recrutement en C sur des postes de catégorie B .**
- **1-3-6 Une mesure générale d'intégration dans le cadre d'emploi d'ATSEM de tous les adjoints techniques ou d'animation faisant fonction d'ATSEM et titulaire du CAP petite enfance.**
- **1-3-6 bis L'accès à la catégorie B des auxiliaires de puériculture, le développement des formations actuelles avec une ouverture plus grande sur la psychologie du jeune enfant et l'homologation de ce diplôme au niveau BAC.**
- **1-3-7 Le reclassement en B des Techniciens en Intervention Sociale et Familiale.**
- **1-3-8 Le reclassement en catégorie A des Assistants Sociaux Educatif, CSE, EJE et rééducateurs dans un corps ou un cadre d'emplois à trois grades en référence au cadre d'emploi des attachés de la FPT et un véritable cadre A pour les infirmières et puéricultrices.**
- **1-3-9 La création d'un véritable débouché en A et en B pour toutes les filières de métiers.**
- **1-3-10 La rénovation du cadre d'emploi d'agent de maîtrise dont le premier grade doit être positionné à l'échelle 6.**
- **1-3-11 Le dé-contingement de l'échelon exceptionnel de l'échelle 6 pour toutes les filières, sans exclusive et sans ratio.**

- 1-3-12 L'établissement de ratios à 100 % de promus-promouvables basés sur les seuls critères statutaires.
- 1-3-13 La nomination de tous les agents lauréats des examens professionnels sans condition de quotas de promus.
- 1-3-14 L'établissement de règles d'avancement et de promotions permettant d'assurer un fonctionnement transparent et plus équitable de chaque CAP.

2/ EMPLOI / STATUT

2-1 La durée du travail

Depuis les dernières élections municipales de 2008 et de manière continue, les protocoles de mise en œuvre des 35 heures, instituant des jours de RTT sont unilatéralement dénoncés.

Nous demandons également que les travailleurs handicapés, attestant d'une capacité de travail inférieur à 100 %, puissent travailler à temps partiel et percevoir un plein traitement.

Nombre de collectivités continuent à recruter à temps non complet, trop d'agents travaillent moins de 28 heures et sont au régime général, trop d'agents sont soumis à des astreintes sans être rémunérées etc...

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- 2-1-1 Que les protocoles signés conjointement par une collectivité locale ou un établissement avec une ou plusieurs organisations syndicales ne puissent plus être modifiés sans accord des représentants des personnels concernés dans le respect des règles de majorité définies par les lois sur le dialogue social.
- 2-1-2 Le travail à temps partiel rémunéré à temps plein pour les travailleurs handicapés.
- 2-1-3 La communication obligatoire et l'affichage au sein des services de tous les cycles de travail, de tous les horaires de tous les agents dans toutes les collectivités et établissements.
- 2-1-4 Le choix pour l'agent d'être rémunéré ou de récupérer les heures supplémentaires. En cas de récupération, celles-ci seront majorées à proportion de celles prévues pour le paiement dans les mêmes proportions que les heures rémunérées.
- 2-1-5 Tout dispositif d'astreinte devra faire l'objet d'une délibération et d'un avis du CTP CTE ou CT compétent.
- 2-1-6 L'instauration d'un délai de prévenance en cas d'heures supplémentaires et ou de modifications d'horaires (sauf cas de force majeure).
 - 2-1-6-1 La limitation du travail de nuit aux seuls postes pour lesquels il est indispensable.
- 2-1-7 Le travail à 32 heures immédiatement pour tous les personnels travaillant de nuit.
- 2-1-8 L'établissement d'une pause de 30 minutes continues, intégrée dans le temps de travail effectif dès 6 heures de travail
- 2-1-9 L'information et la consultation obligatoire du comité technique paritaire, CTE ou CT et CHS-CT pour toute modification de l'organisation des horaires de travail
- 2-1-10 L'interdiction des emplois à temps non complet inférieur à 28 heures et proratisés pour les cadres d'emplois de la filière d'enseignement artistique.

- 2-1-11 La diminution de l'amplitude horaire à 10 heures
- 2-1-12 La consultation obligatoire de l'organisme statutaire compétent pour appliquer l'aménagement du temps de travail individuel.

2-2 Congés annuels et autorisations d'absence

La loi sur le report des congés en cas de maladie à peine édictée semble être écornée par la jurisprudence. Enfin, le droit à pouvoir bénéficier de congés annuels sur la période estivale est difficile à exercer dans certaines collectivités. De même, il est anormal que les absences pour événements familiaux soient soumises à autorisation.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- 2-2-1 Le droit pour tous de faire valoir ses droits à congés annuels, y compris sur la période estivale. Chaque agent pourra bénéficier s'il le souhaite d'un droit à congés inaliénable d'un minimum de 3 semaines consécutives notamment sur la période estivale.
- 2-2-2 L'application stricte de la jurisprudence européenne du 22 novembre 2011 prévoyant de reporter automatiquement les congés annuels non pris en raison de congés maladie.
- 2-2-3 L'inscription obligatoire sur les fiches de salaires du droit à congés non utilisés.
- 2-2-4 L'utilisation obligatoire d'un formulaire de congés transmis à la direction des ressources humaines, permettant de connaître le solde.
- 2-2-5 La transformation en congés de droit des autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage, déménagement...).

2-3 La retraite et la protection sociale

2-3-1 la retraite

Le SNUCLIAS-FSU, s'inscrit dans les résolutions de notre fédération et exige le retour au dispositif en vigueur avant la réforme de juin 2003 du gouvernement Raffarin-Fillon pour le secteur public et avant la réforme Balladur de 1993 pour le régime général. La chute du montant des pensions, l'allongement du nombre d'années nécessaires pour obtenir une retraite pleine et entière sont sources de difficultés majeures pour nombre de salariés, usés par un travail pénible qui se conjugue souvent avec de faibles rémunérations.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- 2-3-1-1 Une réforme du régime des retraites du public privé garantissant la pérennité de notre système de retraite par répartition. Une réforme basée sur une nouvelle répartition de la distribution des richesses produites entre le capital et le travail.
- 2-3-1-2 L'abrogation des mesures Balladur de 1993 et Fillon de 2003 et 2010.
- 2-3-1-3 Le rétablissement d'une durée d'activité et de service requise à 150 trimestres avec la suppression de la décote ; soit après 37,5 années d'activités.
- 2-3-1-4 Un minimum garanti de pension, (fonction publique) et un minimum contributif, (régime général) protégeant effectivement les fonctionnaires et les salariés aux carrières courtes.
- 2-3-1-5 Le retour du congé de fin d'activité et le retour de la cessation progressive d'activités en améliorant les dispositions en vigueur avant juin 2003.

- **2-3-1-6 Le rétablissement des bonifications pour enfant quelle que soit la date de naissance ou d'adoption pour toutes les mères, et des droits nouveaux pour ceux qui ont élevé seuls leur enfant.**
- **2-3-1-7 L'extension de la pension de réversion au conjoint en PACS et concubinage.**
- **2-3-1-8 Une réforme du régime des retraites du public et du privé garantissant la pérennité de notre système de retraite par répartition. Une réforme basée sur une nouvelle répartition de la distribution des richesses produites entre le capital et le travail.**

2-3-2 La protection sociale

La baisse du remboursement des frais médicaux, les dispositifs de forfait hospitalier, de coût supplémentaire pour les interventions chirurgicales, les dépassements des honoraires des médecins spécialistes sont à l'origine du renoncement aux soins d'une partie de la population. Face à cette situation, la loi et la circulaire sur la possibilité pour les employeurs de participer au financement des complémentaires « santé et prévoyance » est une bonne nouvelle, mais faute d'être obligatoire, nombre d'agents seront exclus d'une avancée sociale importante, aggravant encore l'inégalité de traitement entre agents. Enfin les agents à moins de 28 H relèvent toujours du régime général.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- **2-3-2-1 La suppression immédiate du jour de carence pour tous les agents**
- **2-3-2-2 Un véritable droit à la santé pour tous qui passe par une couverture santé de base de haut niveau.**
- **2-3-2-3 Un niveau obligatoire de participation à hauteur de 50% minimum des employeurs à la prise en charge de la cotisation annuelle des mutuelles santé et prévoyance.**

2-4 Handicap et reclassement professionnel

2-4-1 Force est de constater que le recrutement de personnel porteur d'un handicap ou le reclassement des agents reste un combat dans les collectivités et leurs établissements. Des agents restent en congés de maladie, parfois sont mis en disponibilité d'office ou radiés pour invalidité alors qu'ils pourraient être maintenus en activité sous condition.

2-4-2 Tout d'abord l'obligation de 6 % d'emplois de travailleurs porteur d'un handicap (+ de 20 agents) est en fait largement contournée par l'achat de matériels ou de prestations fournies par les établissements du secteur du travail protégé, dont le coût peut composer jusqu'à 50 % de l'obligation de recrutement convertis en heures de travail. Ce seuil élevé autorise, de fait, à limiter le recrutement de travailleurs handicapés dans l'entreprise. La pénalisation des collectivités (versement FIPH) ne respectant pas le seuil des 6 % n'est pas dissuasive, puisqu'elle coûte de 3 à 4 fois moins cher que le recrutement d'agents handicapés.

2-4-3 Enfin et surtout, nombre de collègues au cours de leur carrière du fait de l'usure professionnelle, de la maladie, d'un accident se trouvent privés d'une partie de leur capacité de travail. Si les aménagements de postes sont souvent difficiles à obtenir, le reclassement professionnel est un parcours encore plus difficile.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- **2-4-4 Un strict respect du seuil des 6 %, dont plus de 50 % est effectivement composé d'employés de la collectivité.**
- **2-4-4- Un strict respect du seuil des 6% dont 75% effectivement composé d'employés de la collectivité.**

- **2-4-5 Une pénalisation à 200 % par unité manquante.**
- **2-4-6 L'instauration d'un fonds national de garantie de rémunération alimenté par les cotisations et les pénalités financières, permettant aux agents dont la capacité de travail est réduite de travailler à temps partiel tout en étant rémunérés à taux plein. L'instauration d'un véritable droit au reclassement, qui passe notamment par l'obligation d'aménagement des postes de travail.**
- **2-4-7 La création d'un droit à congés de formation pour reclassement garantissant l'ensemble de la rémunération des agents.**

2-5 La formation professionnelle

2-5-1 Le droit à la formation reste un enjeu majeur de la modernisation des services publics, de l'évolution des carrières et de l'épanouissement personnel.

2-5-2 Le refus d'augmenter les cotisations au CNFPT, les pressions budgétaires sur les collectivités, le désintérêt de nombre d'employeurs, l'absence totale ou presque (à l'exception des administrateurs et de la police) d'écoles de formation de fonctionnaires territoriaux participent en de nombreux endroits à la démotivation des personnels, à l'aggravation des phénomènes du recours au secteur privé pour assurer la gestion d'équipements publics : gestion de l'eau et de l'assainissement, d'équipements sportifs, restauration scolaire, structures de la petite enfance...

2-5-3 Le bilan du Droit individuel à la formation (DIF) est très décevant. Malgré un dispositif à minima, il n'a pas permis l'accès à la formation pour tous.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- **2-5-4 Une hausse de la cotisation obligatoire égale à 3 %.**
- **2-5-5 L'instauration d'un fonds national, avec une gestion décentralisée et paritaire, des congés de formation professionnelle, garantissant l'intégralité du traitement des agents.**
- **2-5-6 Une réforme du droit individuel à la formation créant de véritables droits.**
- **2-5-7 La reconnaissance des organisations syndicales à tous les niveaux dans les dispositifs de formation : module à la disposition des OS dans le cadre des formations d'intégration, retour du paritarisme dans la gestion des délégations CNFPT.**

2-6 Conditions de travail / Hygiène et sécurité

2-6-1 La loi sur la réforme du dialogue social va modifier les règles en vigueur. Il est difficile de mesurer l'impact après 2014, de la mise en place des CT, même à la lumière de ce qui se passe dans la FPH qui fonctionne sur ce mode. La généralisation des CHS CT est une bonne nouvelle mais, l'absence d'un organisme de type inspection du travail pouvant sanctionner et verbaliser les employeurs empêche que des étapes importantes soient franchies dans la protection des agents.

2-6-2 Entretien d'évaluation : le SNUCLIAS demande l'abandon du projet d'entretien professionnel d'évaluation individuelle qui pose d'énormes problèmes de forme mais surtout de fond. Là où le système est expérimenté, les collègues déchantent face aux résultats catastrophiques et aux conséquences parfois dramatiques. Ce nouveau système individualise et isole encore plus les agents stressés, il détériore le climat de travail, l'esprit d'équipe, la collaboration de tous au service du collectif de travail et à l'amélioration des missions de service public local.

Avec le « nouveau management public » (utilisant des techniques déjà dépassées du privé), où l'individuel prime sur le collectif, l'efficacité du service public n'est pas garantie. Les agents qui veulent maintenir la qualité des services rendus sont priés « d'évoluer ». Le SNUCLIAS exige à son tour l'évaluation, y compris financière de ces modes de management.

2-6-2-2 La FPT par exemple reste marquée par un taux alarmant de situations de souffrance au travail (harcèlement, épuisement professionnel, démotivation...), une exposition forte aux risques psycho-sociaux, l'existence de conditions de travail scandaleuses, particulièrement dans les petites collectivités. Dans ces conditions, la question des droits des élus CHS CT est prioritaire, comme celle du renouveau de la médecine du travail. Enfin, la réforme de l'intercommunalité menace l'existence des centres de gestion qui devraient jouer un rôle majeur dans le dialogue social territorialisé.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

2-6-3 La création d'un service indépendant d'inspecteurs et de contrôleurs du travail dans la fonction publique

2-6-4 Des moyens en temps, mais aussi en droit (droit de veto) pour les élus CHS CT.

2-6-5 Une politique volontariste de formation et de recrutement de médecins du travail, indépendants des pouvoirs politiques locaux.

2-6-6 La reconnaissance et la validation des accords locaux, dès lors qu'ils sont supérieurs aux statuts nationaux, leur non respect étant sanctionnable alors par la justice administrative.

2-6-7 La création d'une instance spécifique et paritaire au contentieux de la fonction publique satisfaisant aux critères d'indépendance fixés par l'O.I.T et inspirée de la justice prud'homale.

2-6-8 Une véritable protection et un statut des représentants du Personnel et des agents mandatés par leur syndicat.

2-6-9 Un véritable statut de l'écu syndical.

2-6-10 L'affiliation obligatoire de toutes les collectivités aux centres de gestion.

2-6-11 Des mesures contraignantes pour « imposer » l'obligation du document unique.

2-7 Non titulaires / Statut des agents dont les activités sont reprises en gestion directe

2-7- 1 Non titulaires

Faute de loi de titularisation, de postes suffisants aux concours et grâce aux conditions d'application de la législation en vigueur, les employeurs publics ont pu maintenir et développer un volant très important de personnels non titulaires pour occuper des emplois permanents ou pour répondre à des besoins permanents.

2-7-2 La loi publiée le 13 mars 2012 n'est pas la réponse à la hauteur des enjeux. Elle continue à faire prospérer le statut de CDI dans la fonction publique, remettant ainsi en cause pour une partie grandissante des agents de la fonction publique la garantie de l'emploi et par là même la continuité du service public.

2-7-3 Quoiqu'il en soit, afin d'alléger le poids de la précarité qui pèse sur l'avenir immédiat de dizaines de milliers de non titulaires, le SNUCLIAS-FSU et ses syndicats interviendront pour faire appliquer cette loi dans ses deux versants : la Cdi-sation et l'accès à l'emploi statutaire.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

2-7-4 Une véritable loi de titularisation avec intégration de tous les non titulaires sur des besoins permanents, soit par le recrutement direct à l'échelle 3, soit par la généralisation d'examens professionnels pour tous les agents relevant de métiers

à diplôme professionnel exigé (échelle 4 et échelle 5 de la catégorie C et pour tous les agents de catégorie B et A).

2-7-5 La titularisation de tous les agents bénéficiant d'un CDI.

2-7-6 Dans la fonction publique hospitalière, la reprise d'activités de services gérés par des personnes morales privées impose l'intégration des salariés de ces structures en tant que fonctionnaires dans les corps et grades correspondant, avec garantie de maintien de leur traitement.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

2-7-7 l'extension de cette mesure à toute la fonction publique.

2-7-8 Le retour au recrutement sous statut de fonctionnaires de tous les agents occupant des fonctions permanentes.

2-8 Activités sociales et actions sociales

La loi ne reconnaît que l'action sociale qui vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leur famille dans des domaines tels que la restauration, le logement ou la protection sociale. A la différence de l'action sociale qui est du ressort de l'employeur, les activités sociales relèvent des COS / CASC et sont financées, sauf exception, tel que le Noël des enfants ou des fêtes du personnel pour partie par l'agent et pour l'autre partie par la subvention de l'employeur.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

2-8-1 Un droit à l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives qui passe par la reconnaissance des COS et des CASC, comme instances obligatoires gérée par des représentants du personnel élus à la proportionnelle sur des listes présentées par des organisations syndicales.

2-8-2 ces instances bénéficient d'une subvention de fonctionnement d'au minimum 1% de la masse salariale.

3 / EXERCICE ET EXTENSION DES DROITS SYNDICAUX

Les perspectives de modifications de l'exercice des droits syndicaux négociés sous le gouvernement précédent : fusion ASA et DAS, protection de la carrière des permanents syndicaux etc... sont loin de régler l'ensemble des difficultés auxquelles nous sommes confrontés.

La situation socio-économique en France et dans l'Union Européenne et les orientations de leurs instances décisionnelles font peser des risques lourds pour l'emploi des salarié-e-s du secteur public.

Les représentants du personnel de ce secteur sont, paradoxalement, privés de certains des outils dont disposent ceux du privé pour exercer leurs mandats, notamment en matière d'information sur la situation financière réelle de leur organisme employeur.

L'opacité sur ces comptes publics favorise toutes les rumeurs ou manipulations visant à des mesures de régression sociale.

La loi doit donc être améliorée pour doter les représentants du personnel de ces outils financiers afin de pouvoir exercer une vigilance préventive mais aussi opposer une contre-expertise étayée aux employeurs publics qui, en fragilisant la situation économique de leur collectivité ou établissement, viendraient à menacer les emplois et les conditions de travail.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- 3-1 L'accès immédiat de la FSU au CSFPT du fait de la représentativité acquise dans la fonction publique et des résultats de 2008.**
- 3-2 La création d'une cotisation mutualisée de tous les employeurs par département, via les centres de gestion, pour rembourser la masse salariale de tous les agents bénéficiant de droit syndical.**
- 3-3 Le droit pour tout militant mandaté et représenté soit au CSFPT, soit dans les instances paritaires du centre de gestion, de diffuser sur du temps syndical tout matériel syndical dans toutes les collectivités relevant du champ de ses instances.**
- 3-4 : Le droit pour tout agent de se faire accompagner par un représentant syndical de son choix, lors de tout entretien statutaire, y compris lors de l'entretien professionnel d'évaluation annuel dont nous demandons la fin de l'expérimentation.**
- 3-5 L'obligation pour tout employeur de faire suivre à sa charge tout courrier personnalisé à caractère syndical à chaque agent de sa collectivité.**
- 3-6 Le droit d'utilisation et d'expression des organisations syndicales représentatives par les voies de communications internes des collectivités : accès Intranet, droit à la messagerie interne, page syndicale Intranet, lettre électronique.**
- 3-7 L'instauration d'un droit à impression et diffusion auprès de toute collectivité gérant des instances paritaires.**
- 3-8 L'impossibilité pour un employeur de refuser l'attribution de droit syndical à un agent dûment désigné par une organisation syndicale.**
- 3-9 La présentation des organisations syndicales dans les stages de formation post recrutement organisés par les délégations régionales des CNFPT.**
- 3-10 Des locaux syndicaux possédant du matériel de bureautique et dotés d'une salle de réunion.**
- 3-11 La création d'un droit individuel mensuel pour chaque agent, en plus du droit issu de l'heure mensuelle d'information, pour lui permettre sur son temps de travail de rencontrer un représentant syndical.**
- 3-12 L'obligation de tenir au moins un CTP par trimestre pour toutes les collectivités de plus de 50 agents.**
- 3-13 L'obligation de tenir 10 réunions par an pour le CTP placé auprès du centre de gestion (collectivités de moins de 50 agents).**
- 3-14 Que le législateur fasse de toute urgence obligation aux différentes instances qui en sont émettrices ou destinataires de communiquer aux représentants du personnel des organismes publics, dès leur élaboration, l'ensemble des documents, quel qu'en soit la nature (budgets, rapports, observations ou jugements juridictionnels, audits et expertises rémunérées sur fonds publics...), susceptibles de les éclairer sur la situation économique et financière de leur organisme employeur.**
- 3-15 L'obligation pour les employeurs de remplacer les agents en décharge syndicale permanente (partielle ou complète) au sein de leur service.**
- 3-16 L'obligation pour les employeurs de permettre aux organisations syndicales d'être observateurs des commissions de recrutements.**

4 / ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTES MATERNELLES

La loi du 27 juin 2005 et les décrets afférents ont laissé le statut des assistants familiaux « au milieu du gué » de la reconnaissance statutaire dans la fonction publique. La précarité reste la règle dans la profession malgré la création d'un diplôme d'Etat.

Le SNUCLIAS-FSU revendique :

- 4-1 L'intégration des assistantes familiales et des assistantes maternelles territoriales en tant que fonctionnaire dans un cadre d'emploi spécifique.**
- 4-2 La reconnaissance de leur durée de travail et, dans l'attente de leur intégration la prise en compte de leur ancienneté.**
- 4-3 L'établissement de critères nationaux pour l'attribution de la majoration de sujétion exceptionnelle.**
- 4-4 La définition rigoureuse des éléments de l'indemnité entretien et la majoration de celle-ci.**
- 4-5 Leur intégration réelle dans les équipes éducatives.**
- 4-6 La prise en compte financière du diplôme D'Etat.**
- 4-7 La possibilité d'accéder à la mobilité interne ou à reclassement quand elles ne peuvent plus exercer leur métier, soit pour des raisons familiales, soit pour des raisons de santé.**
- 4-8 Le SNUCLIAS FSU travaillera à l'organisation d'une manifestation nationale intersyndicale pour obtenir satisfaction sur les revendications des assistantes familiales et maternelles.**

5 / TELETRAVAIL

5-1 Depuis 2008, le télétravail est défini par le droit français. Le principe retenu est celui d'un télétravail choisi entre l'employeur et l'employé sur un mode réversible par les protagonistes.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, hors de son lieu de travail habituel au sein du service et effectué de façon régulière et volontaire (accord-cadre européen du 16 juillet 2002).

5-2 Il englobe quatre formes différentes de travail :

- Le télétravail en réseau : agent délocalisé géographiquement mais oeuvrant dans un bâtiment de l'employeur sans lien fonctionnel avec l'activité de l'agent.
- Le télétravail en télé-centre : agent qui travaille à distance de son lieu de travail habituel au sein de locaux partagés par plusieurs structures privées ou publiques.
- Le télétravail à domicile : agent effectuant des tâches de travail dans son espace privé.
- Le télétravail nomade : agent qui utilise les technologies de l'information et les outils de travail mobile pour travailler depuis n'importe quel lieu.

5-3 Le télétravail en réseau et le télétravail nomade sont plus une conséquence d'un profil de poste spécifique qu'une volonté de l'agent. Le télétravail à domicile implique l'obligation d'ouvrir son espace privé dans un but professionnel. Le gouvernement précédent a incité au développement de ce mode d'organisation du travail qui vient de bénéficier d'un encadrement légal dans le Code du travail.

Le SNUCLIAS-FSU réaffirme :

- 5-4 La dimension collective de la gestion du service public pour tous.**
- 5-4-1 Le Passage en CT de toutes formes de Télétravail.**
- 5-5 L'inscription de chaque fiche de poste dans une dynamique collective, différenciant espace professionnel et privé.**

- 5-6 La nécessité de faire un bilan du télétravail dans toutes ses formes.**
- 5-7 Le refus du télétravail à domicile, présentant à terme un risque social (mini délocalisation), et des difficultés d'évaluation des conséquences sur la vie professionnelle et privée.**

6 / ÉGALITE PROFESSIONNELLE

6-1 Des situations inacceptables :

Les assistantes maternelles et familiales ne sont toujours pas reconnues sur le plan statutaire ainsi que leurs qualifications et au niveau de leurs qualifications. Les métiers administratifs et sociaux, comptent plus de 80 % de femmes, sont défavorisés principalement sur le plan des rémunérations, et de leur reconnaissance de leurs qualifications. Les salariées des petites collectivités subissent des emplois à temps non complet qui sont de véritables temps partiels imposés.

Les métiers de l'aide à la personne et du maintien à domicile sont particulièrement exposés à ces situations de grande précarité.

Les qualifications de la filière sociale et médico-sociale ne sont pas suffisamment reconnues.

Les métiers de l'animation sont le plus souvent précaires, les fonctions d'entretien de locaux, très féminisées ne sont pas considérées.

6-2 Parmi les non titulaires dans la FPT, la part des femmes est de 69 %, contre 57 % parmi les titulaires. C'est pire encore dans la filière technique où l'on compte 66 % de femmes parmi les non-titulaires, contre 40 % de femmes parmi les titulaires. Les femmes non titulaires de la filière technique ayant des fonctions techniques (Adjoint Technique et Adjoint Technique des Collèges) sont massivement des adjoints techniques de 2ème classe au 1er grade de ces cadres d'emplois.

6-3 Ainsi, dans la FPT, les femmes sont très nettement défavorisées aussi dans les secteurs de responsabilité. Dans la catégorie A, elles sont proportionnellement sous représentées dans les fonctions d'encadrement. Les régimes indemnitaires sont plus faibles dans les filières majoritairement féminines. A qualification identique, les femmes sont moins reconnues et ont moins de responsabilités.

Le SNUCLIAS-FSU entend prendre toute sa place pour combattre ces inégalités et œuvrer à une réelle parité professionnelle, en lien avec les associations féministes en revendiquant :

6-4 Une véritable égalité professionnelle, statutaire et salariale, entre hommes et femmes.

6-5 Un service public de la petite enfance qui réponde aux besoins des familles.

6-6 Un service public de la petite enfance, adapté à chaque territoire.

6-7 Le développement dans toutes les collectivités territoriales d'un véritable service public de la petite enfance gratuit au même titre que la scolarité.

6-8 Un congé de maternité plus long et le congé de paternité porté à un mois minimum

6-9 Le partage du congé parental, son fractionnement sur une période plus longue.

7 / LES SERVICES PUBLICS / DECENTRALISATION / REFORME TERRITORIALE

7-1 En France, comme le stipule la Constitution, « l'Etat est unitaire... et son organisation est décentralisée ». Les collectivités territoriales sont donc parties intégrantes de l'Etat.

Ces dernières années ont vu se développer des politiques d'affaiblissement de l'Etat social, de ses capacités d'intervention pour assurer l'égalité entre citoyens et entre territoires. Les Collectivités Territoriales ont été, elles aussi, mises en difficulté (transferts de compétences non entièrement compensés).

7-2 Les années Sarkozy tout en affaiblissant les Services publics et la fonction publique ont renforcé une organisation autoritaire et verticale de l'Etat (rôle des préfets, réforme des CT Collectivités Territoriales). A un moment où le débat se cristallise sur la réduction des dépenses publiques comme réponse aux conséquences de la crise économique, la question de l'Etat, de son organisation nationale et déconcentrée, du rôle des CT est essentielle d'autant que certaines forces et non des moindres (Association des Régions de France par exemple) préconisent de manière rapide une nouvelle étape de décentralisation.

7-3 Dans sa contribution pour les Etats-Généraux de la démocratie territoriale organisés par le Sénat, la FSU a rappelé sa demande d'un bilan de la décentralisation actuelle, de ses forces et de ses faiblesses et réaffirmé son opposition à toute nouvelle étape de décentralisation alors que les inégalités territoriales se sont aggravées.

7-3-1: Les regroupements de collectivités et l'évolution de l'intercommunalité s'effectuent à marche forcée, sous la responsabilité des préfets et négligent bien trop souvent les personnels.

7-4 Les inégalités de développement et de richesses entre et dans les territoires, sont importantes dans notre pays, les potentiels fiscaux des collectivités territoriales aussi. C'est un des défis essentiels de l'égalité d'accès pour tous et partout à des services publics de qualité. Si la proximité peut et devrait être un outil dans une véritable appropriation sociale, il n'y a aucun automatisme à l'assimiler à la proximité géographique ou territoriale. La dernière vague de décentralisation s'est traduite par le transfert aux collectivités territoriales de missions assurées par l'Etat générant de nouvelles inégalités territoriales ; elle a aussi permis à l'Etat de se défaire chaque jour davantage des responsabilités qui sont les siennes (cf. le transfert déguisé des missions de police nationale vers les polices municipales).

7-5 Mais il s'agit également de missions que l'Etat souhaite voir laisser (ou voir revenir) au secteur privé ou associatif : on peut citer pêle-mêle tout ce qui relève des missions dites « d'aide à la personne », qu'il s'agisse des modes d'accueil petite enfance, d'animation en milieu scolaire ou sportif, des modalités de prestations à destination des personnes dépendantes. Double chantage aux subventions ou au maintien des mises à disposition qui permettaient à des milliers d'associations d'exercer une « mission de service public » en complément de celles exercées par l'Etat ou les collectivités locales.

7-6 Un certain nombre de missions (transports urbains, certains services à la personne...) semblent relever de services publics territoriaux. Il faut examiner au cas par cas les réalités et les besoins. Par exemple, comment mettre en œuvre un véritable service public de la petite enfance sans pilotage national (lois, financements, régulations...) tout en envisageant la possibilité d'une gestion et mise en œuvre plus locale. Même problématique pour la formation continue des salariés, pouvant s'organiser au plus près des territoires avec une gestion régionale mais nécessitant là encore une forte régulation et un pilotage national. Par contre la politique de sécurité publique mérite une « re-centralisation » au niveau ministériel.

7-6-1 : Les restrictions budgétaires programmées dans la majorité des CT incitent celle-ci à déléguer nombre de services à des associations et plus récemment à favoriser le développement « d'agences » fonctionnant avec les deniers publics sur les principes du secteur privé. Ces réorganisations ou externalisations se font sans prendre en compte le devenir et le statut des personnels, favorisant par-là même la précarité de l'emploi.

7-7 Concernant la politique de l'eau, sa définition ne peut être que du niveau de l'Etat. Celui-ci est garant d'un accès à l'eau de qualité pour tous et sur tout le territoire (par exemple en instaurant un prix imposé réduit, voire nul, pour la consommation minimum vitale). Sa mise en œuvre doit s'appuyer sur les services déconcentrés de l'Etat et sur les agences de l'eau. L'Etat et les agences de l'eau doivent mettre en œuvre une politique d'aides techniques et financières aux collectivités désirant quitter la délégation de service public au privé.

7-8 Un acte III de la décentralisation ?

De leur côté, les principales associations d'employeurs locaux (Associations des Régions, Départements, Communes et Communautés de France) réclament avec plus ou moins d'insistance, une nouvelle étape de décentralisation. L'ARF notamment revendique un élargissement des compétences des Régions dans le domaine de la formation professionnelle mais aussi dans la définition des cartes de formation, la maîtrise de l'orientation scolaire, dans le domaine de l'emploi, l'université, la recherche...

Nous devons être attentifs aux déclarations et appétits des régions (confortées en ce sens par le Président et son gouvernement à la mi-septembre) et ce bien, avant toute concertation sur le contenu de la future loi de décentralisation sur :

- le souhait des régions de piloter la carte des formations et de maîtriser « le service public d'orientation »
- leur souhait de devenir les chefs de file du développement économique et l'innovation en particulier en jouant le rôle de premier plan dans la gestion de la Banque Publique d'Investissement.

7-9 Les agents de la fonction publique territoriale, malgré leur statut, sont beaucoup plus directement dépendants des élus et confrontés au clientélisme. De par une fiscalité locale inégalitaire ce niveau est aussi celui où la mutualisation, les délégations de SP à des associations – à but non lucratif – ou au privé sont monnaie courante. La « libre administration des collectivités » et l'allègement du Contrôle de légalité exercé par les préfetures, ont largement contribué à une telle situation, qui a vu se développer les contrats précaires pour les salariés concernés.

7-10 Enfin, le recours plus important aux Contrats de partenariat public privé, permis par la loi du 28 juillet 2008, qui donnent à la puissance publique la possibilité de déléguer au secteur privé la construction, la gestion et parfois l'exploitation d'équipements publics. Certaines collectivités se sont lancées dans cette démarche (transport, santé, éducation...) au détriment de la qualité du service rendu, de la situation des personnels et des coûts suscités in fine.

Face à cette évolution et ses nouvelles échéances, le SNUCLIAS-FSU revendique :

7-11 Le bénéfice d'un statut dans un corps (FPH) ou dans un cadre d'emploi (FPT) de tout agent assurant une mission de service public.

7-12 L'arrêt des Contrats de type « Partenariat Public Privé » et retour en régie directe.

7-13 L'établissement de véritables coopérations, articulant politique nationale, mises en œuvre déconcentrées par les services de l'Etat et compétences des Collectivités Territoriales.

7-14 L'accord préalable des conseils municipaux et des populations concernées, condition obligatoire de mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale.

7-15 Un bilan préalable des actes I et II de la décentralisation, avant tout autre acte, en y associant les usagers et les personnels.

7-16 La clarification des compétences attribuées à chaque collectivité pour assurer une meilleure lisibilité des politiques nationales et locales.

7-17 Le recours à des outils de péréquations efficaces assurant un véritable contrepoids aux inégalités territoriales est décisif.

7-18 La décentralisation doit s'accompagner d'une véritable démocratie sociale et locale (référendum public local, proportionnelle, autre fonctionnement des CESER (Comité économique social et environnemental régional) et CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) au niveau régional, démocratisation des conseils de développement...).

7-19 La fin effective de mandats et leur limitation dans le temps

8/ NOTRE COMBAT CONTRE LE NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC

8-1 Nous nous opposons au nouveau management public et son cortège d'évaluation chiffrée, quantitative, à court terme.

8-2 Ce nouveau management, arme de guerre contre nos professions renvoie constamment à des soucis gestionnaires et à des questions générales et techniques, en disant à ceux qui font le travail réel qu'ils ne sont pas capables de comprendre les vrais enjeux...

8-3 Nous devons résister à la déprofessionnalisation par tout moyen, en refusant en particulier d'entrer dans la langue et dans les mots du management. Quand on parle de nos fonctions, d'objectifs...restons sur nos missions.

8-4 Quand on parle des clients, des usagers, parlons du public, des personnes. Quand on parle de postes de travail, de compétences, parlons de savoir-faire, de culture professionnelle...

8-5 Nous devons constamment décoder la novlangue.

8-6 Nous revendiquons une organisation du travail au service de nos institutions et nous refusons la psychologisation individuelle.

8-7 Nous devons rappeler et convaincre que si les agents souffrent au travail, c'est, le plus souvent, parce que nos institutions se mettent au service de l'organisation, et non au service de leurs finalités, raisons d'agir, valeurs, sens de l'action, et qu'elles ne remplissent plus leurs missions, que ce soit dans l'éducation, la protection de l'enfance, l'aide aux personnes en difficulté... »

8-8 Nous avons la responsabilité de lutter contre l'isolement et l'individualisation, de soutenir et d'encourager la mise en place de véritables collectifs de travail qui doivent permettre aux agents, exerçant le même métier ou les mêmes tâches, de se réunir sur leur temps de travail, et réfléchir au sens du travail.

8-9 Le collectif protège de l'individualisation, il permet de ne pas porter seul le poids du travail et son lot d'injonctions.

Il peut constituer le ciment de la solidarité et en même temps être à la source de revendications communes.

8-10 C'est parce que cette situation nous inquiète et remet en cause les valeurs fondatrices du service public que nous dénonçons les dérives de ce nouveau système de gestion des personnels.

9/ POUR L'ACCES AUX DROITS SOCIAUX

9-1 Pour le SNUCLIAS le droit à la santé et à la protection sociale, au logement, à l'éducation et à la formation, au travail, à la culture et aux loisirs conjuguant l'amélioration des conditions de vie, la protection de l'environnement et des ressources naturelles. Nous défendons un développement économique durable et soutenable.

9-2 Alors que le système capitaliste mondialisé va de crise en crise, dans une recherche effrénée à toujours plus de profits, c'est, en France, une population paupérisée de plus en plus nombreuse qui se retrouve chômeurs, allocataires de minima sociaux, salariés précaires. Et ce sont les femmes et les jeunes notamment des quartiers d'habitat social qui sont les plus durement touchés.

9-3 Les services publics, déstructurés, s'amointrissent, les inégalités sociales et territoriales s'accroissent, les droits sociaux sont de moins en moins garantis, mais la chasse aux pauvres se déchaîne et se multiplie discriminations, déréglementations, lois sécuritaires et liberticides.

9-4 Marchandisation et privatisations de pans entiers de services publics renforcent le délitement du lien social.

9-5 Aussi, le SNUCLIAS, entend se battre, de manière unitaire, pour donner un coup d'arrêt à la dégradation de la situation sociale, à la remise en question des droits sociaux fondamentaux, aux attaques contre les services publics.

9-6 Pour contribuer à l'égalité de traitement et d'accès aux droits pour tous, et à la satisfaction des besoins sociaux sur l'ensemble du territoire, cela nécessite de mettre en perspective, une autre répartition des richesses produites conjugée à une fiscalité véritablement redistributive et progressive.

9-7 Pour les collectivités locales, il faut de réelles péréquations de ressources assurées par l'État en faveur des collectivités, pour compenser les inégalités territoriales et permettre de financer toutes les compétences transférées en matière sociale.

10 / ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014

10-1 Les prochaines élections professionnelles de 2014, concernant l'ensemble des trois versants de la fonction Publique avec notamment le versant FPT sont cruciales. Cette échéance constitue une priorité pour notre syndicat et nécessite l'investissement de toutes et tous. Pour cela nous devons créer un groupe de travail spécialement chargé de préparer cette échéance.

10-2 Lors des précédentes élections de 2008, pour sa première apparition sur ce versant de la FP, la FSU a réussi à obtenir 3,1 % des suffrages sur l'ensemble des CTP des collectivités locales, malgré les entraves liées aux dispositions "Perben II" aujourd'hui abrogées, et l'hétérogénéité de nos implantations géographiques.

10-3 Ce résultat a été «satisfaisant» pour une première apparition (en 7e position sur 10 organisations syndicales, devant Solidaires, la CGC et le SAFPT) mais très insuffisant pour obtenir une représentativité permettant l'obtention d'un siège au sein du CSFPT : synonyme également de droits syndicaux accrus.

10-4 Les résultats de la FSU sont en presque totalité le fruit du travail de 2 syndicats de la FSU (le SNUCLIAS et le SNU-ACTE ex-UNATOS) sur un champ syndical qui concernait 7 syndicats nationaux.

10-5 C'est ce qui donne à ces deux syndicats une responsabilité particulière dans le projet d'une nouvelle organisation dont l'impact sur les agents sera démultiplié.

10-6 La loi dite de rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique traduit les avancées obtenues par les organisations syndicales, dont la FSU, et va dans le sens d'un renforcement de la démocratie et d'une plus grande légitimité syndicale :

- la liberté de candidature aux élections professionnelles pour tout syndicat légalement constitué.
- le principe d'une représentativité et d'une composition des organismes consultatifs exclusivement fondée sur le vote des personnels.
- le principe d'accords majoritaires en voix.

La même loi prévoit le développement de la négociation dans le respect de la situation réglementaire et statutaire des agents et la création d'un Conseil commun aux trois versants de la fonction publique dans lequel nous avons pris la responsabilité de siéger.

Ainsi les enjeux sont clairs, et notre syndicat se doit de relever un certain nombre de défis.

Pour y répondre nous devons impulser une autre dynamique au SNUCLIAS par :

10-7 La formation syndicale que nous devons développer dès le début de 2013 pour assurer un bon fonctionnement de nos syndicats : gestion, animation, activité militante...

10-8 Le développement du SNUCLIAS, tant en nombre d'adhérents-es que par la création de syndicats départementaux souverains ainsi que le renouvellement et le rajeunissement de ses cadres.

10-9- Une amélioration de notre fonctionnement en particulier par un meilleur investissement au niveau de nos structures (secrétariat, bureau national).

10-10 La création d'un groupe de travail pour permettre à la FSU territoriale d'être en ordre de marche pour réussir cette échéance.

10-11 Toutes constitutions de listes avec des syndicats ou des sections syndicales ne faisant pas partie de la FSU doit faire l'objet d'une information au bureau national pour avis consultatif.

11/ EVOLUTION DU SNUCLIAS / UNIFICATION DES SYNDICATS FSU DANS LA FPT

11-1 Pour arriver au seuil minimum de 5 %, qui permettrait d'obtenir la représentativité dans la FPT et un siège au CSFPT, les listes FSU dans les Comités Techniques des collectivités locales devront donc faire un bond qualitatif et quantitatif, lié automatiquement à l'augmentation de nos équipes syndicales dans les collectivités où nous n'avions pas pu déposer de listes en 2008, sans oublier le renforcement de nos syndicats et sections déjà constitués.

Pour le SNUCLIAS cela passe par 3 impératifs :

11-2 Mettre les syndicats de la FSU concernés par ces élections en capacité de réussir ce pari, en œuvrant très vite au rassemblement de nos différentes équipes pour préparer cette importante échéance électorale. D'ores et déjà, le SNUCLIAS a engagé avec le SNU-ACTE et le SNETAP, mais aussi avec d'autres syndicats de la FSU des rencontres et des échanges destinés à réussir ce pari, en proposant d'aller vers le rassemblement de nos forces autour de listes FSU communes en 2014.

11-3 Mobiliser l'ensemble des adhérents de la FSU pour cette échéance, afin d'essayer de construire des noyaux syndicaux à partir desquels pourraient s'établir des listes de candidats FSU aux Comités techniques de celles-ci.

11-3 bis Le Bureau national et le Secrétariat national peuvent inviter à titre d'expertise des militants issus des syndicats adhérents.

11-4 associer étroitement les équipes locales FSU - et notamment les CFR, SD et les secrétariats départementaux - à ces recherches de candidats et à l'organisation des contacts en lien avec les syndicats nationaux et les structures locales de la FSU.

11-5 Mais nous devons aller plus loin. Nous devons penser et préparer l'avenir et pour cela nous avons une responsabilité particulière.

11-6 Lors de son congrès de Figeac, l'UNATOS s'est transformé en SNU-ACTE. Son champ de syndicalisation est devenu le même que celui du SNUCLIAS : cette situation ne peut être que transitoire.

C'est pourquoi le SNUCLIAS-FSU décide de :

11-7 S'engager dans un processus de contacts, de rencontres et de discussions rendus nécessaires par la situation ainsi créée, qui permettra le rassemblement puis la fusion par la création d'une nouvelle entité syndicale avec le Snu-ACTE/FSU et toutes celles et tous ceux qui souhaiteront rejoindre la FSU territoriale.

11-8 Définir les contours d'une nouvelle organisation syndicale et préciser le périmètre statutaire nécessaire à cet objectif.

11-9 Définir les modalités et le calendrier de ce rapprochement, puis de cette fusion, qui s'accompagnera d'initiatives communes : formations syndicales, communication interne et externe, expressions médiatiques, mais également toute initiative de nature à réussir ce projet incontournable.

11-10 Construire un nouvel outil syndical, attendu par nos collègues : un syndicalisme unitaire, démocratique et indépendant.

12 / POUR UN SYNDICALISME UNIFIE DE TRANSFORMATION SOCIALE

12-1 Nous nous prononçons pour un syndicalisme qui s'oppose à la seule logique de l'économie de marché et qui fait de sa propre capacité d'analyse, de proposition, de négociation, de mobilisation, un facteur déterminant de changement.

12-2 Un syndicalisme qui allie à la fois les propositions, le rapport de forces, l'action et la négociation.

12-3 Un syndicalisme de solidarité qui lutte et agit en faveur des plus démunis pour obtenir un meilleur partage du travail, des richesses et des gains de productivité.

12-4 Un syndicalisme d'action capable de créer les rapports de force nécessaires pour faire aboutir leurs revendications.

12-5 Un syndicalisme unitaire qui recherche avec les autres organisations les convergences nécessaires pour démultiplier l'efficacité revendicative qui dépasse les intérêts corporatistes, les clivages publics-privés et qui tend à une harmonisation européenne du droit du travail

12-6 Un syndicalisme démocratique, tant vis-à-vis des adhérents que des salariés, reposant sur son autonomie de décision et de fonctionnement.

12-7 Un syndicalisme qui inscrit son action dans un projet de transformation sociale, de développement durable et de défense de l'environnement.